



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Komparace trhu práce a politiky zaměstnanosti v České republice a Polsku  
Comparison of Labour Market and Employment Policy in the Czech Republic  
and Poland

Student: Andrea Včelanská

Vedoucí bakalářské práce: doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

Ostrava 2018

## Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Andrea Včelanská**  
Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa  
Studijní obor: 6202T027 Národní hospodářství  
Téma: Komparace trhu práce a politiky zaměstnanosti v České republice a Polsku  
Comparison of Labour Market and Employment Policy in the Czech Republic and Poland  
Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Teoretické souvislosti trhu práce a politiky zaměstnanosti
  3. Trh práce a politika zaměstnanosti v České Republice
  4. Trh práce a politika zaměstnanosti v Polsku
  5. Komparace vybraných charakteristik trhu práce a politiky zaměstnanosti obou zemí
  6. Návrhy a doporučení
  7. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

- BAZEN, Stephen. *Econometrics Methods for Labour Economics*. United Kingdom: Oxford University Press, 2011. ISBN 978-01-99576-79-1.  
BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.  
ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: nové přístupy a jejich efekty*. Brno: Institut vzdělávání Sokrates, 2010. ISBN 978-80-86572-66-6.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.**

Datum zadání: 24.11.2017

Datum odevzdání: 27.04.2018



---

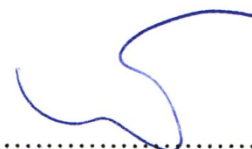
Ing. Jiří Balcar, Ph.D.  
*vedoucí katedry*

---

prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal  
*děkan fakulty*

Prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 27.4.2018



.....  
Andrea Včelanská

### **Poděkování**

Ráda bych poděkovala vedoucímu své diplomové práce, panu doc. RNDr. Milanovi Šimkovi, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady a připomínky, ochotu, trpělivost a čas věnovaný konzultacím při vypracování této práce.

# OBSAH

1	ÚVOD.....	5
2	TEORETICKÉ SOUVISLOSTI TRHU PRÁCE A POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI.....	6
2.1	ZAMĚSTNANOST.....	7
2.1.1	Formy zaměstnanosti.....	7
2.1.2	Segmentace zaměstnanosti trhu práce.....	9
2.1.3	Měření zaměstnanosti.....	11
2.2	NEZAMĚSTNANOST.....	11
2.2.1	Příčiny nezaměstnanosti.....	12
2.2.2	Měření nezaměstnanosti.....	14
2.2.3	Skupiny s vyšším rizikem ohrožení nezaměstnaností.....	15
2.3	POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	17
2.3.1	Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti.....	17
2.3.2	Hodnocení účinnosti politiky zaměstnanosti.....	18
2.3.3	Politika zaměstnanosti v EU.....	19
3	TRH PRÁCE A POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE ....	21
3.1	ZAMĚSTNANOST.....	21
3.1.1	Celková zaměstnanost.....	21
3.1.2	Zaměstnanost podle pohlaví.....	23
3.1.3	Sebezaměstnání.....	24
3.1.4	Zaměstnanost na zkrácené úvazky.....	24
3.2	NEZAMĚSTNANOST.....	26
3.2.1	Celková nezaměstnanost.....	26
3.2.2	Dlouhodobá nezaměstnanost.....	27
3.2.3	Nezaměstnanost podle vzdělání.....	28
3.3	POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	30
3.3.1	Politika zaměstnanosti.....	30
3.3.2	Aktivní politika zaměstnanosti.....	31
3.3.3	Pasivní politika zaměstnanosti.....	34
3.3.4	Evropa 2020 – cíle a plnění.....	34
4	TRH PRÁCE A POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V POLSKU .....	36
4.1	ZAMĚSTNANOST.....	36
4.1.1	Celková zaměstnanost.....	36

4.1.2	Zaměstnanost podle pohlaví.....	37
4.1.3	Sebezaměstnání .....	38
4.1.4	Zaměstnanost na zkrácené úvazky .....	40
4.2	NEZAMĚSTNANOST .....	41
4.2.1	Celková nezaměstnanost .....	41
4.2.2	Dlouhodobá nezaměstnanost.....	42
4.2.3	Nezaměstnanost podle vzdělání .....	43
4.3	POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI .....	45
4.3.1	Politika zaměstnanosti.....	45
4.3.2	Aktivní politika zaměstnanosti.....	46
4.3.3	Pasivní politika zaměstnanosti .....	49
4.3.4	Evropa 2020 – cíle a plnění.....	50
5	KOMPARACE VYBRANÝCH CHARAKTERISTIK TRHU PRÁCE A POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI OBOU ZEMÍ.....	52
5.1	ZAMĚSTNANOST .....	52
5.1.1	Celková zaměstnanost.....	52
5.1.2	Zaměstnanost podle pohlaví.....	53
5.1.3	Sebezaměstnání .....	54
5.1.4	Zaměstnanost na zkrácené úvazky .....	55
5.2	NEZAMĚSTNANOST .....	56
5.2.1	Celková nezaměstnanost .....	56
5.2.2	Dlouhodobá nezaměstnanost.....	57
5.2.3	Nezaměstnanost podle vzdělání .....	58
5.3	POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI .....	60
5.3.1	Politika zaměstnanosti.....	60
5.3.2	Aktivní politika zaměstnanosti.....	61
5.3.3	Pasivní politika zaměstnanosti .....	62
5.3.4	Evropa 2020 – cíle a plnění.....	63
6	NÁVRHY A DOPORUČENÍ.....	65
7	ZÁVĚR .....	67
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....	70
	SEZNAM ZKRATEK.....	74



# 1. ÚVOD

Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti se týká každého z nás a tvoří nepostradatelnou součást hospodářské politiky každého demokratického státu. Nezaměstnanost, především ta dlouhodobá, je ekonomický problém a mnoho lidí se těžko navrací zpět do práce, s čím se snaží pomoci politika zaměstnanosti.

Toto téma diplomové práce bylo mimo jiné zvoleno z toho důvodu, že Česká republika má s Polskem mnohé společného, od sdílení 796 km dlouhé společné hranice, přes podobný historický vývoj až po společný vstup do NATO a EU. Proto je zajímavé zjistit, v čem se liší v rámci trhu práce a politiky zaměstnanosti.

Cílem diplomové práce je identifikovat rozdíly trhu práce a politiky zaměstnanosti České republiky a Polska a na základě poznatků plynoucích z komparační části práce navrhnout opatření pro zlepšení této situace v obou porovnávaných zemích.

Celá práce bude vedle úvodu a závěru rozdělena do pěti kapitol. První kapitola bude věnována teoretickým souvislostem trhu práce a politiky zaměstnanosti. Konkrétně zde bude rozebrána zaměstnanost a nezaměstnanost, její formy, jakým způsobem se dělí a jak mohou být změřeny. Také jaké jsou příčiny nezaměstnanosti a jaké skupiny jsou nezaměstnaností více ohroženy. Tato kapitola bude zahrnovat též politiku zaměstnanosti obecně a v EU, její rozdělení a možnosti hodnocení.

Druhá kapitola se bude zabývat trhem práce a politikou zaměstnanosti v České republice. Bude rozdělena na tři části. V rámci zaměstnanosti bude zkoumán vývoj celkové míry zaměstnanosti, rozdílnosti v zaměstnanosti podle pohlaví a podle typu úvazku. Také bude zaměřeno na množství lidí, kteří jsou sebezaměstnaní. Část věnující se nezaměstnanosti bude obsahovat celkovou míru nezaměstnanosti, dlouhodobě nezaměstnané a diferenciaci v nezaměstnanosti podle vzdělání. Třetí část se bude nazývat politika zaměstnanosti a bude v ní rozebrána aktivní i pasivní politika zaměstnanosti České republiky, a také do jaké míry jsou plněny cíle Evropy 2020. Třetí kapitola se bude věnovat Polsku, náplň a struktura bude totožná jako u kapitoly druhé.

Čtvrtá kapitola se bude zabývat komparací charakteristik trhu práce a politiky zaměstnanosti České republiky a Polska. Budou porovnávány a hodnoceny veličiny zkoumané v předchozích dvou kapitolách.

Poslední kapitola bude obsahovat návrhy a doporučení ke zlepšení současné situace.

## 2. TEORETICKÉ SOUVISLOSTI TRHU PRÁCE A POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Trh práce je místo, kde se střetávají zaměstnanci a zaměstnavatelé. Vzniká tady vztah mezi nabízejícími a poptávajícími práci. Nabídku práce tvoří zaměstnanci nebo uchazeči o práci, kteří prodávají vlastní pracovní sílu, za kterou chtějí získat finanční prostředky. Poptávku pak tvoří zaměstnavatelé, kteří poptávají pracovní sílu za úplatu. Tyto dvě skupiny se poté domlouvají na ceně a množství práce.

Pracovní trh je jedním z trhů výrobních faktorů a funguje na podobném principu jako ostatní trhy. Přesto je výjimečný, jelikož i všechny osoby na tomto trhu jsou jedinečné. Každý z nich má jiné vzdělání, schopnosti, nadání, talent, rozdílné životní a pracovní zkušenosti a také se liší jejich představy o práci, kterou by chtěli vykonávat.

Charakter konkrétního trhu práce je ovlivněn faktory působící na toto vzájemné působení. V každé zemi je trh práce souborem určitých vlastností a znaků, které přesněji určují trh, jeho velikost, rigiditu či dynamiku. Mezi charakteristiky, které ovlivňují trh práce, může být zařazena geografická poloha země, hospodářský profil i hospodářská politika státu. Vliv má také skutečná a potencionální pracovní síla, která má různou věkovou strukturu, vzdělanost i praxi.

S postupem let se mění i trh práce. Za zmínku tedy stojí i charakteristické rysy moderního trhu práce a změny, které na něm probíhají. Kukla (2012) se těmito vlastnostmi zabýval, jedná se o:

- otevřenost
- vytvoření trhu pro odborníky
- vyšší poptávka po technických profesích
- zvyšování úrovně technických znalostí
- mobilita
- zvýšení odborných kompetencí
- pomoc s flexibilitou jednání a myšlení
- odlišný přístup k otázkám příjmů
- pružnější trh práce (pohyblivé pracovní místa – v závislosti na trhu)
- zvýšení zásluh – závislost mezi počtem let studia a odměnou
- vytváření poptávky po práci nadnárodní povahy (v důsledku globalizace); to je spojeno s levnou pracovní silou

- pružná zaměstnání, flexibilní formy práce; smlouvy na dobu určitou, smlouvy o díle, příležitostné práce, outsourcing (pronájem zaměstnanců), práce na dálku, atp.

Trh práce je regulován především státem a jeho institucemi, ale také odbory a dalšími organizacemi. Míra státních intervencí se odvíjí od druhu vlády a od vyspělosti jednotlivých zemí. Stát zasahuje především prostřednictvím legislativy.

## **2.1 ZAMĚSTNANOST**

Na zaměstnanost má vliv mnoho faktorů, které v národní ekonomice působí. Vliv má struktura národního hospodářství, politika zaměstnanosti, věkové složení obyvatelstva atd. Udržení zaměstnanosti v rovnováze je jedním z hlavních úkolů hospodářské politiky. Nástrojem pro zvýšení zaměstnanosti je aktivní a pasivní politika zaměstnanosti.

Za zaměstnané se považují všechny osoby starší 15 let, bydlící na sledovaném území, které pracovaly během sledovaného období za plat, mzdu či jinou odměnu, nebo nebyly v práci, ale měly formální vztah k práci. Hlavním kritériem je tedy vyvíjení jakékoliv odměňované pracovní aktivity. Proto tedy není důležité, zda pracovní aktivita měla trvalý, dočasný, sezónní či příležitostný charakter a jestli měly jen jedno nebo více souběžných zaměstnání, studovaly, pobíraly důchod atd.

Podle mezinárodní metodiky jsou mezi zaměstnané zahrnovány i profesionální příslušníci armády a osoby na mateřské dovolené, které před nástupem pracovaly. Nevztahují se zde další nebo rodičovské dovolené. (ČSÚ, 2017a)

### **2.1.1 Formy zaměstnanosti**

Existuje více forem, jakým může být člověk zaměstnán. Nejčastěji bývá využíván hlavní pracovní poměr na plný úvazek. Dalším je zkrácený pracovní úvazek, kdy je odpracována jen poměrná část pracovního fondu dle domluvy, nejčastěji se jedná o polovinu doby z týdenního pracovního fondu hodin. Můžeme také rozlišovat úvazek na dobu neurčitou nebo dobu určitou, kde je přesně sjednáno datum, kdy pracovní poměr končí. Další formou zaměstnání jsou různé dohody o díle či práci, které se mění v rámci různých zemí.

Osoba sebezaměstnaná má příjmy z podnikání nebo z jiné samostatně výdělečné činnosti. Patří sem zaměstnávání pracovníků, kteří pracují pro sebe, členů výrobních družstev a nezaplacených rodinných zaměstnanců. Ty jsou nezaplacení v tom

smyslu, že jim chybí formální smlouva na to, aby dostávali v pravidelných intervalech pevnou částku příjmu, ale podílejí se na příjmech, které podnik vytváří. Nezaplacení rodinní pracovníci jsou zvláště důležití v zemědělství a maloobchodu. Tento typ práce může být považována za strategii přežití pro ty, kteří nemohou najít žádné jiné prostředky k získání příjmu nebo jako důkaz podnikatelského ducha.

Flexibilní pracovní úvazky hrají také důležitou roli. Jedná se v podstatě o přizpůsobení pracovní doby tak, aby vyhovovala jak zaměstnanci, tak i zaměstnavateli. Existují různé metody flexibilní práce, přičemž jejich využití v praxi závisí na druhu vykonávané práce a také na zaměstnavateli, zda se pro některou z nich rozhodne, jelikož flexibilní formy práce jsou spojeny s určitou administrativní náročností. Uplatnění flexibilních forem zaměstnanosti spoří čas při hledání nových pracovníků a zabezpečuje nestandardní situace. Ovšem je nutná dobrá informovanost zaměstnanců.

Mezi flexibilní formy práce můžeme řadit (MPSV, 2008):

- Sdílení pracovního místa – O jedno pracovní místo se může dělit více pracovníků s částečnými úvazky. V praxi to vypadá tak, že se například dva zaměstnanci domluví na pokrytí směn podle svých potřeb. Osoby mají více času na rozvoj svých dovedností ve svém volném čase, zvyšuje se zaměstnatelnost a bývá zde vyšší produktivita práce. Často využíváno specifickými skupinami, jako jsou důchodci, matky s dětmi apod.
- Stlačený pracovní týden – Týdenní pracovní doba je odpracována v méně dnech. Pracovní dny jsou delší, ale pracovní týden kratší. Zaměstnanec např. pracuje čtyři dny v týdnu po 10 hodinách, díky čemu získá jeden volný den v týdnu navíc.
- Pružná pracovní doba – Je to takový režim pracovních směn, kdy si zaměstnanec sám volí začátek, popřípadě i konec pracovní doby v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem. Mezi volitelnou pracovní dobu je vložen časový úsek, v němž je pracovník povinen být na pracovišti.
- Rotace práce – Jedná se o metodu, kdy pracovník prochází různá pracoviště. Zaměstnanec poznává fungování firmy. Také se používá k tomu, aby pracovník střídal různé činnosti a vypadal tak z každodenní rutiny. Tím se předchází únavě a frustraci z každodenního pracovního stereotypu.
- Přestávky v práci – Jde o přerušení zaměstnání na delší časový úsek. Využívá se za účelem dalšího vzdělávání, péče o blízkou osobu atd.

- Práce z domova – Tato práce bývá vykonávána mimo pracoviště zaměstnavatele. Tento typ práce umožňuje pracovníkům pracovat část nebo celou pracovní dobu z domova. Mezi výhodu patří, že si zaměstnanec může sám rozvrhnout pracovní dobu.
- Práce na dálku – Jde také o práci mimo pracoviště zaměstnavatele, ovšem zpravidla se jedná o práci v terénu. Výměna pokynů zaměstnavatele i výsledků práce zaměstnance probíhá prostřednictvím telekomunikačního kontaktu.
- Konto pracovní doby – Tento systém reaguje na sezonní výkyvy v objemu práce, počet odpracovaných hodin se tedy mění.

### 2.1.2 Segmentace zaměstnanosti trhu práce

Segmentaci zaměstnanosti můžeme sledovat z mnoha úhlů. Na trhu práce jsou lidé rozmístěni do jednotlivých zaměstnání, odvětví a regionů. Zaměstnané osoby se liší věkem, schopnostmi, kvalifikací, pohlavím apod.

#### Teorie duálního trhu práce

Jedno z členění trhu práce se nazývá Teorie duálního trhu práce a rozděluje trh na primární a sekundární trh práce.

*„Primární trh práce je trh, na kterém se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytují řadu šancí, relativně dobré možnosti profesního růstu a většinou i lepší pracovní podmínky.“* (Mareš 2002, s. 59)

Sekundární trh práce pak poskytuje nižší prestiž i menší nerostoucí mzdu. Bývá zde vyšší fluktuace a ohrožení nezaměstnaností, která bývá ovlivněna především cyklickou a sezonní nezaměstnaností<sup>1</sup>. Na tomto trhu práce je téměř nulová možnost budování kariery či přestupu do primárního trhu práce. Spadají sem především rizikové skupiny, jako jsou absolventi, ženy, menšiny, handicapovaní, nekvalifikovaní apod.

#### Formální a neformální trh práce

Toto dělení vychází z toho, zda je trh kontrolován společenskými institucemi nebo není. Formální trh práce se také nazývá jako trh oficiálních pracovních příležitostí. Pracovní místa na tomto trhu jsou regulována a kontrolována státními institucemi.

Neformální trh práce je naopak trh, který není pod kontrolou státu a hovoříme o něm jako o stínové ekonomice. Na jedné straně zahrnuje formy rodinné a přátelské

---

<sup>1</sup> Podrobněji jsou tyto typy nezaměstnaností rozebrány na straně 13.

výpomoci, na straně druhé může zahrnovat nelegální formy podnikání, které mohou dosahovat až kriminální povahy. V současnosti představuje neformální trh především práci na černo.

### **Interní a externí trh práce**

Interní neboli vnitřní trh práce je situovaný uvnitř jednotlivých firem, není proto trhem v pravém slova smyslu. Pracovníci jsou rozmístěni v rámci daného podniku, a pokud se ve firmě uvolní pracovní místo, je na něj dosazen zaměstnanec, který již ve firmě pracuje. Výhody tohoto uspořádání jsou tyto:

- zaměstnanci mají větší jistotu, že nepřijdou o své zaměstnání
- podnik zná své zaměstnance a jejich předpoklady a díky tomu mohou vhodně dosadit pracovníka na volné pracovní místo
- je zde možnost kariérního růstu, což motivuje zaměstnance k vyšším výkonům a zlepšuje prostředí v podniku

Nevýhoda tohoto uspořádání je menší flexibilita firmy, jelikož nenabírají nové zaměstnance, kteří by mohli přijít s novými nápady.

Externí trh na druhou je otevřený, podporuje mobilitu pracovníků mezi firmami a podniky si tedy vzájemně konkurují. (Václavíková a kol., 2009)

### **Vzdělání**

Je možné zkoumat zaměstnanost ve skupinách rozdělených podle vzdělání. Mezinárodně můžeme osoby podle vzdělání rozdělit podle ISCED<sup>2</sup> do těchto skupin (ČSÚ, 2016):

- 0. Nižší než primární vzdělání
- 1. Primární vzdělání
- 2. Nižší sekundární vzdělání
- 3. Vyšší sekundární vzdělání
- 4. Postsekundární neterciární vzdělání
- 5. Krátký cyklus terciárního vzdělání
- 6. Bakalářská nebo jí odpovídající úroveň
- 7. Magisterská nebo jí odpovídající úroveň
- 8. Doktorská nebo jí odpovídající úroveň

---

<sup>2</sup> Z anglického International Standard Classification of Education. Jedná se o mezinárodní standardní klasifikaci vzdělávání.

### 2.1.3 Měření zaměstnanosti

Výši zaměstnanosti i určitý podíl zaměstnanosti v jednotlivých sektorech Národního hospodářství je velmi podstatným ukazatelem ekonomiky. Zaměstnaní společně s nezaměstnanými tvoří celkovou pracovní sílu země.

Nejčastěji bývá k vyjádření zaměstnanosti používána míra zaměstnanosti. Ta nejčastěji vyjadřuje podíl počtu zaměstnaných na počtu všech osob 15letých a starších, ale můžeme tento ukazatel rozložit i na zaměstnanost mladších (15 – 24 let), starších (55 – 64 let), případně na střední kategorii (25 – 54 let).

Obr. 2.1: Výpočet míry zaměstnanosti

$$\text{míra zaměstnanosti} = \frac{\text{počet zaměstnaných}}{\text{počet ekonomicky aktivního obyvatelstva}} * 100 [\%]$$

Zdroj: Bazen (2011)

Výpočet míry nezaměstnanosti můžeme vidět v obrázku 2.1. Jedná se v podstatě o podíl zaměstnané části ekonomicky aktivního obyvatelstva a celkového počtu ekonomicky aktivních, vyjádřeno v procentech.

Mezi další možnost měření patří například počet zaměstnaných osob. Získání dat však není vždy statisticky přesné, zpravidla může být využito sčítání lidu, které je nejpresnější, ovšem pro dané potřeby nedostatečně často praktikováno a je také finančně nákladné. Častěji bývají využívána výběrová šetření pracovních sil, která obsahují vybrané vzorky domácností. Tímto způsobem je možné získat přehled o aktuálním stavu trhu práce i čtvrtletně, ale nevýhodou je samozřejmě menší přesnost.

## 2.2 NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost je stav na trhu práce, kdy část obyvatelstva není schopna nebo ochotna najít si placené zaměstnání. Jedná se v podstatě o neuspokojenou nabídku práce na trhu práce. Šimek (2005) považuje za nezaměstnanou pracovní sílu tu část aktivního obyvatelstva, která není využita.

Sirovátka a Mareš (2003) pohlíží na nezaměstnané jako na všechny osoby 15 leté a starší, které ve sledovaném období splňují tyto podmínky:

- Jsou bez práce, tedy nemají placené zaměstnání ani sebezaměstnání.
- Hledají aktivně práci. To znamená, že jsou registrováni na úřadu práce, případně sami hledají práci přímo ve firmách, využívají inzerce apod.
- Jsou připraveni k nástupu do práce nejpozději do 14 dnů.

Důsledky nezaměstnanosti můžeme rozdělit na ekonomické, psychické a sociální. Mezi ekonomické spadá například zvýšený tlak na státní rozpočet, jelikož je nutné vyplácet větší množství sociálních podpor a zároveň je snížen příjem z daní. Také zde můžeme počítat s neoptimálním využitím výrobních faktorů či nižší HDP.

### **2.2.1 Příčiny nezaměstnanosti**

Na nezaměstnanost působí mnoho faktorů, které ji ovlivňují. Jedná se například o dynamiku ekonomiky, průběhu hospodářského cyklu a strukturálních změn, rozvoji technologie, významnosti státních zásahů do ekonomiky, sociálních a demografických faktorech, pružnosti mezd a mnoho dalšího.

Každá ekonomická škola přistupuje k příčinám nezaměstnanosti rozdílně. Neoklasikové říkají, že trh funguje nezávisle na rozhodování lidí, je samoregulovatelný a pracovní síla je pojímána jako druh zboží. Považují nezaměstnanost za výsledek tržního mechanismu, tedy že je výsledkem nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Tato nerovnováha je zapříčiněna nepružností, která je dána nízkou ochotou k mobilitě či akceptování zhoršených podmínek, případně nedostatečné informovanosti. Toto je dle neoklasické ekonomie pouze krátkodobé, z dlouhodobého hlediska se lidé přizpůsobí. Tvrdí, že kdo práci chce, vždy si práci najde. Vidí řešení nezaměstnanosti v efektivní inflační politice, omezení vlivu státu a odstranění nepružnosti, tedy konkrétně v omezení odborů a snížení podpor v nezaměstnanosti. Obecně se orientuje na stranu nabídky práce (Šimek, 2005).

Marxistický přístup k nezaměstnanosti a celkovému fungování trhu práce pramení z kritiky zásad kapitalistické tržní ekonomiky a tedy obecně klasické ekonomie. Trh díky kapitalismu není v krizi schopen čelit nezaměstnanosti, proto je tržní ekonomika nestabilní. (Václavíková a kol., 2009).

Keynes vidí problém nezaměstnanosti především v technologickém pokroku, který vytlačuje práci lidí, a také v nedostatečné poptávce spojené s nízkým sklonem k investicím. Podle něj nemohou lidé najít práci ani při akceptování zhoršených podmínek, včetně nižší mzdy. Řešení pak viděl ve veřejných výdajích, tedy ve státních intervencích do ekonomiky na podporu poptávky po produkci a tím také poptávky po pracovní síle.

Brožová (2012) rozvíjí Keynesovu myšlenku, jak obecně rozdělujeme příčiny nezaměstnanosti:



- Frikční – Pokud pracovník dobrovolně opustí své zaměstnání, protože hledá jiné, tak tuto nezaměstnanost nazýváme frikční. Jedná se tedy v podstatě o normální typ nezaměstnanosti, její délka je poměrně krátká, většinou v rozmezí 6 – 12 týdnů. Frikční nezaměstnanost je nutná k optimální alokaci pracovních sil. Podíl na celkové nezaměstnanosti je tím menší, čím menší je celková nezaměstnanost. Pro její vznik je ovšem nutná optimální alokace pracovních sil.
- Strukturální – Vzniká, pokud je nabídka určitého druhu práce vyšší než jehož poptávka. Určitým druhem je myšleno například omezení regionem, kvalifikací, povoláním apod. Zároveň jsou pracovníci nedostatečně mobilní a neochotni se učit novým věcem. Vliv mohou mít technologický vývoj, špatná mzdová struktura, příliv imigrantů. Strukturální nezaměstnanost je v takových ekonomikách, kde je vysoký počet nezaměstnaných a zároveň velký počet volných pracovních míst.
- Cyklická – Cyklická nezaměstnanost je důsledkem cyklických změn hospodářských aktivit na úrovni makroekonomie. Agregátní poptávka při daných mzdových sazbách a dané produktivitě nestačí na zaměstnanost všech, kteří jsou ochotni a schopni pracovat. V době, kdy se ekonomika nachází v recesi, je tedy zaměstnáno méně lidí než v době konjunktury.
- Sezónní – Tato nezaměstnanost je krátkodobá a způsobuje ji nepravidelnost produkce v různých odvětvích, které jsou závislé především na počasí. Vyskytuje se také u produkce, kterou spotřebitel kupuje s ohledem na roční období, případně významnou událost, jako jsou například Vánoce.

Ovšem jistá míra nezaměstnanosti vždy zůstane, jedná se o přirozenou míru nezaměstnanost. To je nejnižší míra, která je dlouhodobě udržitelná a odpovídá potencionálnímu produktu ekonomiky. V přirozené míře tedy není zahrnuta cyklická nezaměstnanost. Míra nezaměstnanosti v ekonomice fluktuuje okolo přirozené míry nezaměstnanosti díky hospodářským cyklům. Přirozená míra nezaměstnanosti tedy vzniká působením tržních sil a nelze ji dlouhodobě ovlivnit nástroji fiskální a monetární politiky (Šimek 2005).

## 2.2.2 Měření nezaměstnanosti

Existuje mnoho přístupů k tomuto měření. Nezaměstnanost můžeme vyjádřit počtem nezaměstnaných nebo mírou nezaměstnanosti. Výpočet míry nezaměstnanosti můžeme vidět v obrázku 2.2. Jedná se v podstatě o podíl nezaměstnané části ekonomicky aktivního obyvatelstva a celkového počtu ekonomicky aktivních, vyjádřeno v procentech.

Obr. 2.2: Výpočet míry nezaměstnanosti

$$\text{míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{počet nezaměstnaných}}{\text{počet ekonomicky aktivního obyvatelstva}} * 100 [\%]$$

Zdroj: Bazen (2011)

Výpočet míry nezaměstnanosti je jednoduchý a dobře slouží pro mezinárodní srovnání. Ovšem existují faktory, které nejsou zahrnuty v oficiální míře nezaměstnanosti, proto se můžou statistické odhady lišit od reality.

Tyto faktory můžeme rozdělit podle Sirovátky a Mareše (2003) do dvou skupin:

- Nevyužitá pracovní síla – Je zahrnuta pouze částečně. Můžeme sem zařadit osoby, které jsou v daný moment bez práce, ale jsou schopny a ochotny pracovat. A nezáleží na tom, zda jsou či nejsou součástí ekonomicky aktivního obyvatelstva. Do této kategorie spadají lidé, kteří nejsou zahrnuti do ekonomicky aktivních, protože aktivně nehledají práci, ovšem práci chtějí.
- Podzaměstnanost – Patří sem pracovníci, kteří pracují méně hodin než by chtěli, přinucení poptávkou na trhu práce.

Mezi další ukazatele nezaměstnanosti patří míra propuštěných z práce, míra nezaměstnaných hledající úplné zaměstnaná a samozřejmě míra dlouhodobé nezaměstnanosti.

Míra dlouhodobé nezaměstnanosti se počítá jako podíl dlouhodobě nezaměstnaných a počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva, viz obrázek 2.3. Za dlouhodobě nezaměstnaného je považován dle mezinárodních statistik ten, jenž je nezaměstnan nepretržitě déle než jeden rok. Některé státy ovšem mají svá vlastní pravidla a mezi dlouhodobě nezaměstnané je řazen už ten, který nemá práci nepretržitě déle než půl roku.

Obr. 2.3: Výpočet míry dlouhodobé nezaměstnanosti

$$\text{míra dlouhodobé nezaměstnanosti} = \frac{\text{počet nezaměstnaných déle než 1 rok}}{\text{počet ekonomicky aktivního obyvatelstva}} * 100 [\%]$$

Zdroj: OECD (2017)

Dlouhodobá nezaměstnanost je škodlivá nejen pro nezaměstnané, ale také pro celou společnost. Je spojena s vysokými sociálními podporami, což velmi zatěžuje veřejné rozpočty, které navíc trpí ztrátami daňových příjmů.

Čím déle je člověk nezaměstnaný, tím víc ztrácí svou motivaci a především dovednosti, lidský kapitál se díky tomu znehodnocuje. Firmy o dlouhodobě nezaměstnané nestojí a dává přednost jinému uchazeči. Lidé, kteří jsou nedobrovolně nezaměstnaní dlouhou dobu, přejdou po čase do kategorie dobrovolně nezaměstnaných, jelikož ztratili naději, že práci naleznou. Tímto přesunem zvyšují přirozenou míru nezaměstnanosti.

V této souvislosti je možné uvést ještě jednu hodnotu, která se této oblasti týká a to je míra dynamiky pracovního trhu. Jedná se o podíl dlouhodobě nezaměstnaných a počtu nezaměstnaných, názorně v obrázku 2.4. Čím vyšší je výsledná hodnota, tím více je pracovní trh strnulý, jelikož se na trhu práce vyskytuje mnoho dlouhodobě nezaměstnaných.

Obr. 2.4: Výpočet dynamiky pracovního trhu

$$\text{míra dynamiky pracovního trhu} = \frac{\text{počet nezaměstnaných déle než 1 rok}}{\text{počet nezaměstnaných}} * 100 [\%]$$

Zdroj: OECD (2017)

### 2.2.3 Skupiny s vyšším rizikem ohrožení nezaměstnaností

Sírovátka a Mareš (2003) charakterizují ve své knize skupiny, kterým hrozí vyšší riziko nezaměstnanosti:

- Osoby se zdravotním postižením – Délka nezaměstnanosti těchto osob je zpravidla mnohem vyšší, než je tomu u ostatních skupin. Často tito lidé mají zároveň nízké vzdělání, což ještě snižuje jejich šance.
- Mladiství – Nejmladší skupina, bez kvalifikace a pracovních návyků či zkušeností. Obvykle nejsou ochotni hledat zaměstnání a raději dávají přednost sociálním dávkám. Často jsou poznamenáni sociálním postavením rodičů.

- Absolventi – Nemají dostatečné pracovní zkušenosti, zodpovědnost a zcela vytvořený žebříček hodnot. Často mají nereálné představy o svém finančním ohodnocení a přeceňují svůj přínos pro podnik. Ovšem obecně tato skupina má průměrně nejnižší délku nezaměstnanosti.
- Osoby staršího věku – Zpravidla takové osoby požadují vyšší platové ohodnocení, mají již své návyky z předchozího zaměstnání, hrozí vyšší riziko zdravotních problémů.
- Nekvalifikovaní – Jedná se o osoby s nízkým nebo žádným vzděláním a nedostatečnou pracovní zkušeností. Mnoho osob v této skupině je neschopno samostatně fungovat a spoléhají na pomoc z vnějšku. V mnoha případech dávají přednost sociálním dávkám před uplatněním se na trhu.
- Osoby pečující o děti či postiženou osobu – Tyto osoby zpravidla požadují pracovní místa s úpravou pracovní doby, což není vždy možné. Zaměstnavatelé se těmito lidem vyhýbají, jelikož očekávají častější absenci z důvodu nemoci dítěte nebo postižené osoby.
- Společensky nepřizpůsobiví – Tito lidé se neumí přizpůsobit pracovním podmínkám.
- Osoby bydlící v místech s omezenou dopravní obsluhností

Tyto osoby se pak mohou dostat do dlouhodobé nezaměstnanosti, ta obecně ničí lidský kapitál, jelikož dochází k úpadku pracovních návyků, kvalifikace a pracovních dovedností. Často přispívá k demotivaci k nalezení nové práce, což následně vede k vyloučení z trhu práce a může vést i k sociálnímu vyloučení. Samozřejmě dlouhodobá nezaměstnanost signalizuje u zaměstnavatelů nedůvěru a může se stát, že takového uchazeče o práci odmítnou právě z tohoto důvodu. Vidí problém v tom, že jsou dlouhodobě nezaměstnaní, protože mají nedostatečné pracovní návyky, kvalifikaci, jsou nespolehliví apod., a proto o ně jiný zaměstnavatel neměl zájem (Brožová, 2012).

Je obecně známo, že osoby, které byly propuštěny z přebytečnosti, nacházejí práci obtížněji než ti, co odešli dobrovolně. Pracovníci s nízkým či žádným vzděláním jsou častěji propuštěni a hledají obtížněji nové zaměstnání, než osoby s vyšším vzděláním. To je dáno hlavně tím, že mají nízkou hodnotu svého lidského kapitálu. To je jedním z důvodů, proč dlouhodobá nezaměstnanost postihuje především tyto osoby.

## 2.3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

*„Politika zaměstnanosti je součástí hospodářské politiky. Prostřednictvím makroekonomických regulátorů se snaží o dosažení rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Představuje soubor nástrojů, jejichž realizace motivuje zaměstnané, nezaměstnané a zaměstnavatele k jistému chování na trhu práce.“* (Šimek 2007, s. 102)

Státní politiku zaměstnanosti vytváří především stát, ale podílejí se na ní i další subjekty vyskytující se na trhu práce, především zaměstnavatelé a odbory. Musí brát v potaz úroveň hospodářského rozvoje, vztahy mezi cíli jak v oblasti zaměstnanosti, tak hospodářské a sociální politiky. Měla by být prováděna metodami, které jsou v souladu s pravidly dané země.

Cílem politiky zaměstnanosti by tedy mělo být:

- Práce bude pro všechny, kteří práci chtějí a mohou pracovat. Právo na zaměstnání nelze občanovi odeprít z důvodu diskriminace.
- Práce bude co nejvíce produktivní.
- Co nejširší možnosti k získání kvalifikace a vhodného zaměstnání, které odpovídá zdravotnímu stavu, věku a schopnostem daného člověka.

Obecně lze politiku zaměstnanosti podle Šimka (2005) chápat ve dvou úrovních:

- Makroekonomická úroveň – Zde je politika zaměstnanosti zaměřená především plošně, na straně poptávky po práci.
- Regionální úroveň – Řeší důsledky nerovnováhy na trhu práce a zohledňuje regionální aspekty nezaměstnanosti. Je více konkrétní, co se týče situací i území.

### 2.3.1 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti bývá nejčastěji členěna na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti.

Aktivní politikou zaměstnanosti se rozumí souhrn opatření směřujících k zajištění rovnováhy na trhu práce. Můžeme ji také označit jako souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Obecně se aktivní politika zaměstnanosti a její programy považují za efektivnější, co se týče boje s nezaměstnaností, jelikož se snaží více podpořit zaměstnávání lidí a rozvíjet jejich možnosti. Zpravidla tuto politiku v zemích zajišťují ministerstva a úřady práce (Layard, 2005).

Mezi aktivní programy patří především:

- Služby zaměstnanosti
- Podpora mladých
- Podpora handicapovaných
- Pomoc při změně vzdělání a kvalifikace jak pro nezaměstnané, rizikové skupiny, tak také pro zaměstnané
- Pomoc nezaměstnaným k samostatnému podnikání, případně tvorba nových pracovních míst

Pasivní politikou zaměstnanosti se naopak rozumí přímé zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci a také hmotné zabezpečení uchazečů o práci. Mezi pasivní programy patří především:

- Sociální hmotná pomoc nezaměstnaným s cílem udržet jejich životní úroveň
- Předčasný odchod do důchodu z důvodu nepříznivé situace na trhu práce

### **2.3.2 Hodnocení účinnosti politiky zaměstnanosti**

Účinnost politiky zaměstnanosti je pravidelně hodnocena. Je proto vhodné uplatňovat při realizaci programů politiky zaměstnanosti daný postup (Šimek, 2005):

- Určení logického základu programu
- Definování cílů
- Odhad výsledků
- Vlastní realizace
- Průběžné sledování
- Vyhodnocení
- Zpětná vazba

Při tomto hodnocení je nutné brát v úvahu další faktory, které výsledky ovlivňují. Ovšem často není možné tyto dopady přesně změřit a pak se jedná pouze o odhady. Jedná se například o:

- Mrtvá váha – Ukazuje nám, jaký by byl vývoj bez ohledu na realizovanou politiku.
- Posunutí – Jako příklad můžeme uvést jev, který může nastat při vytvoření nového dotovaného pracovního místa, jenž může vyřadit někoho jiného a ten se stane nezaměstnaný. V tomto případě se nezaměstnanost nesnižuje.
- Substituce – Může být zaměstnána osoba, která má nárok na finanční podporu politiky zaměstnanosti místo osoby, která na ní nárok nemá, ale byla by jinak

zaměstnána i bez podpory. Nezaměstnanost se nesníží, jelikož pracovní místo stejně existovalo.

### **2.3.3 Politika zaměstnanosti v EU**

Politika zaměstnanosti v Evropské unii patří do koordinovaných politik, což znamená, že Rada na základně návrhu Evropské komise stanovuje směry politiky zaměstnanosti, které by měly členské státy následovat. V této souvislosti si jednotlivé země vypracovávají Národní plány zaměstnanosti, jenž berou v úvahu specifika jejich ekonomiky. Tyto národní plány jsou poté posuzovány Evropskou komisí a Radou.

Sociální problematika EU byla zmíněna již ve smlouvě o ESUO, ovšem skutečné počátky sociální politiky a politiky zaměstnanosti jsou ukotveny ve smlouvě o EHS, kde se podpora životních a pracovních podmínek a zaměstnanosti stala základním cílem společenství.

Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků byla schválena v roce 1989. Vznikala v době, kdy se zájem Společenství stále více soustředil na politiku zaměstnanosti. Tato charta patří podle Palíškové (2014) mezi jeden z nejdůležitějších dokumentů přijatých Evropským společenstvím, přestože má pouze charakter doporučení. Snahu pokračovat ve vzájemné spolupráci v sociální oblasti pak stvrdil Protokol o sociální politice a Úmluva o sociální politice, která byla k protokolu přiřčena.

Už od počátku 90. let se začaly projevovat důsledky globalizace. Rozvoj technologií, tlak na konkurenceschopnost a vyšší požadavky na kvalitu pracovní síly vedly k vysoké nezaměstnanosti. V důsledku tohoto problému přišlo ES s Bílými knihami, které usilovaly také o tvorbu nových pracovních míst, zdravý vývoj v oblasti mezd, vytváření příznivějších podmínek pro podnikání apod.

Evropská strategie zaměstnanosti byla vytvořena v návaznosti na Amsterodamskou smlouvu, a později se stala součástí Lisabonské smlouvy. Tato strategie měla za cíl snižování nezaměstnanosti, pružnější pracovní trhy, podporu investic do vzdělávání a zvyšování kvalifikace pracovních sil, intenzivnější pomoc s nalezením práce nezaměstnaným atd.

V současné době je evropská strategie zaměstnanosti jednou z částí prorůstové strategie Evropa 2020, která pokrývá roky 2014 – 2020. Byla schválena 17. června 2010 a provádí se v rámci evropského semestru, což je roční cyklus užší koordinace

politik mezi členskými státy a orgány EU. Součástí strategie jsou iniciativy v oblasti zaměstnanosti, sociálních věcí a sociálního začleňování.

Cíle Evropy 2020 (Pališková, 2014):

- Zvýšení míry zaměstnanosti populace ve věku 20 – 64 let minimálně na 75 %.
- Navýšení investic do vědy a výzkumu na úroveň 3 % HDP.
- Zvýšení počtu vysokoškoláků ve věku 30 – 34 let na nejméně 40 %.
- Snížení počtu žáků, kteří předčasně opouštějí vzdělávací systém pod 10 %.
- Snížení počtu obyvatel ohrožených chudobou nejméně o 20 milionů.
- V oblasti klimatu a energie dosažení cílů 20-20-20<sup>3</sup>.

Politiky zaměstnanosti se týká především první bod, který se snaží snížit nezaměstnanost aktivního obyvatelstva. Dalším velmi důležitým bodem je zvyšování kvalifikace pracovníků. Strategie Evropa 2020 se také snaží využít dovednosti zaměstnanců, vytvářet nové pracovní místa, podporovat reformy pracovního trhu a zvýšit šance mladých lidí na získání zaměstnání.

Provádění strategie zaměstnanosti zahrnuje obecně tyto čtyři etapy evropského semestru (Evropa, 2017):

- 1) Hlavní směry politik zaměstnanosti představují společné priority a cíle v oblasti zaměstnanosti. Navrhuje Komise, schvalují členské státy a přijímá Rada EU.
- 2) Společná zpráva o zaměstnanosti vychází z hodnocení stavu zaměstnanosti v Evropě, vyhodnocení srovnávacího přehledu klíčových ukazatelů zaměstnanosti a sociálních ukazatelů. Zveřejňuje ji Komise a přijímá Rada EU.
- 3) Národní programy reforem předkládají jednotlivé členské státy a následně je analyzuje Komise z hlediska souladu se strategií Evropa 2020.
- 4) Na základě hodnocení národních programů reforem Komise zveřejňuje sérii zpráv o jednotlivých státech, v nichž analyzuje hospodářskou politiku daného státu, a vydává doporučení pro jednotlivé země.

---

<sup>3</sup> Jedná se o snížení emisí skleníkových plynů o 20 % oproti úrovni z roku 1990, zvýšení podílu obnovitelných zdrojů energií v celkové spotřebě v EU na 20 % a zvýšení energetické účinnosti v Evropě o 20 %.



### 3. TRH PRÁCE A POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE

Česká republika je vnitrozemským státem, který se nalézá uprostřed mírného pásu severní polokoule ve střední části Evropy. Nachází se na území historických zemí Čech, Moravy a části Slezska. Rozloha země je 78 866 km<sup>2</sup> a bydlí zde 10 538 275 obyvatel<sup>4</sup>. Hlavním městem je Praha. Státní hranice tvoří sousedství s Německem (810,3 km), Polskem (796 km), Rakouskem (466,3 km) a Slovenskem (251,8 km).

Ve své současné státuprávní podobě vznikl 1. ledna 1993 a jedná se o parlamentní republiku. Co se týče náboženství, převládají obyvatelé bez vyznání, na druhém místě je římsko-katolická víra (39,2 %). Měnovou jednotkou je koruna česká (Pražský hrad, 2018).

#### 3.1 ZAMĚSTNANOST

##### 3.1.1 Celková zaměstnanost

Jak můžeme vidět v tabulce 3.1, graficky poté znázorněné v grafu 3.1, míra zaměstnanosti v České republice se silně odvíjí od ekonomické situace v zemi. Tato míra se zde byla vypočítána tak, že se počet zaměstnaných osob ve věku 20 až 64 let vydělil populací stejné věkové skupiny<sup>5</sup>.

V míře zaměstnanosti jsou tedy zahrnuty i osoby, které jsou ekonomicky neaktivní. Ti práci aktivně neshánějí nebo o ni nestojí, spadají sem především studenti, starobní důchodci, invalidní osoby, matky na rodičovské dovolené, osoby v domácnosti či jiné závislé osoby.

**Tab. 3.1: Vývoj míry zaměstnanosti v ČR v letech 2000 – 2016**

rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
míra zam. v %	71	71,2	71,6	70,7	70,1	70,7	71,2	72	72,4

rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
míra zam. v %	70,9	70,4	70,9	71,5	72,5	73,5	74,8	76,7

Zdroj: Eurostat, 2017b

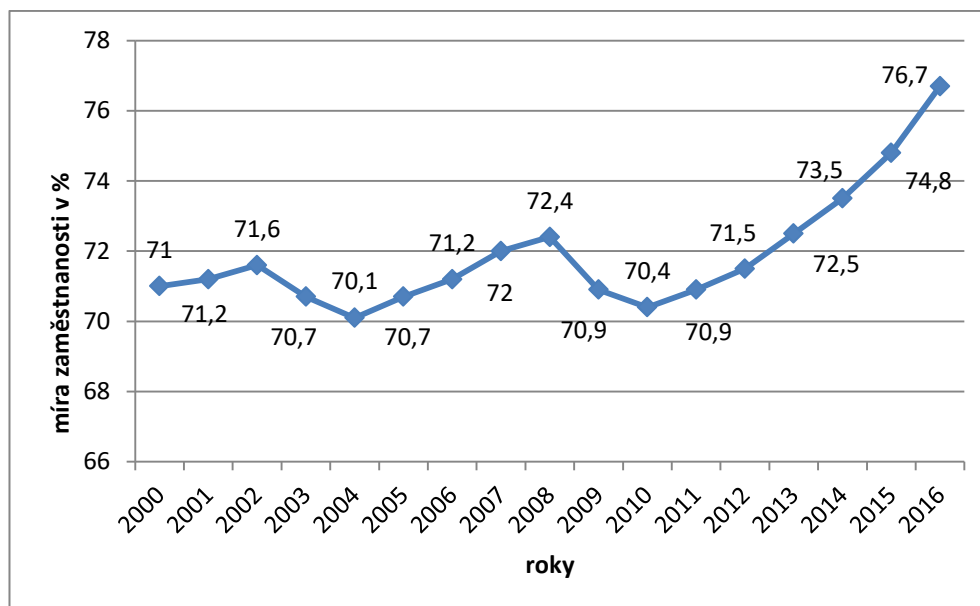
Na začátku sledovaného období byl patrný velmi mírný růst, kdy během dvou let vzrostla míra zaměstnanosti o 0,6 p.b. Jedním z důležitých faktorů s vlivem na tuto

<sup>4</sup> Data k roku 2015.

<sup>5</sup> Ukazatel je založen na průzkumu pracovních sil EU. Průzkum pokrývá celou populaci žijící v soukromých domácnostech a vylučuje ji v kolektivních domácnostech, jako jsou penziony, koleje a nemocnice. Zaměstnaná populace se skládá z osob, které během referenčního týdne vykonávaly nějakou práci za výplatu nebo zisk nejméně jednu hodinu, nebo nepracovali, ale měli zaměstnání, z něhož dočasně chyběli.

míru byl vývoz do EU, především do Německa, na které se firmy orientovaly. Vliv měl také příliv zahraničních investic.

**Graf 3.1: Vývoj míry zaměstnanosti v ČR v letech 2000 – 2016**



Zdroj: Eurostat, 2017b

V roce 2002 splaskla ve světě technologická bublina, které předcházela růst a investování do nových technologií v devadesátých letech. Míra zaměstnanosti poklesla o 1,5 p.b. na 70,1 %. Trh práce se začal vzpamatovávat až od roku 2004, kdy Česká republika vstoupila do Evropské unie. To mělo vliv také na to, že procento pracujících pravidelně od té doby rostlo a společně s prosperující ekonomikou to vedlo k 72,4% míře zaměstnanosti v roce 2008.

Poté ovšem zasáhla hospodářská krize a následné ekonomické problémy mnoha firem vedly k poklesu míry zaměstnanosti. V roce 2008 dosahovala tato míra 72,4 % a jen během dvou let klesla na 70,2 %. Tento pokles byl v té době největší za posledních deset let.

V roce 2011 se situace začala zlepšovat a od té doby míra zaměstnanosti roste čím dál rychleji. Meziroční růst už je zpravidla vyšší než 1 p.b., mezi lety 2015 a 2016 je dokonce rozdíl 1,9 p.b.

Rostoucí trend zaměstnanosti je také způsoben ústupem tradičního modelu rodiny, kdy muž především pracoval a žena byla v domácnosti, případně na rodičovské dovolené s více dětmi.

Průměrně za sledované období byla míra zaměstnanosti 71,9 %. Variační rozpětí je 6,6 a směrodatná odchylka je 1,66.

### 3.1.2 Zaměstnanost podle pohlaví

Ženy mají zpravidla horší postavení na trhu práce než muži. Obvykle se starají o děti, což nese pro zaměstnavatele potencionální riziko větších absencí z důvodu péče o dítě. Toto pro ženy způsobuje ztíženou pozici už při vstupu na trh práce. Také častěji zůstávají oproti mužům v domácnosti a v drtivé většině odcházejí na rodičovskou dovolenou právě ony. Nižší hodnoty míry zaměstnanosti žen jsou ovšem standardní v celé Evropě.

V tabulce 3.2 je zaznamenán vývoj míry zaměstnanosti v závislosti na pohlaví v letech 2000 až 2016. Graficky je to poté zpracováno v grafu 3.2.

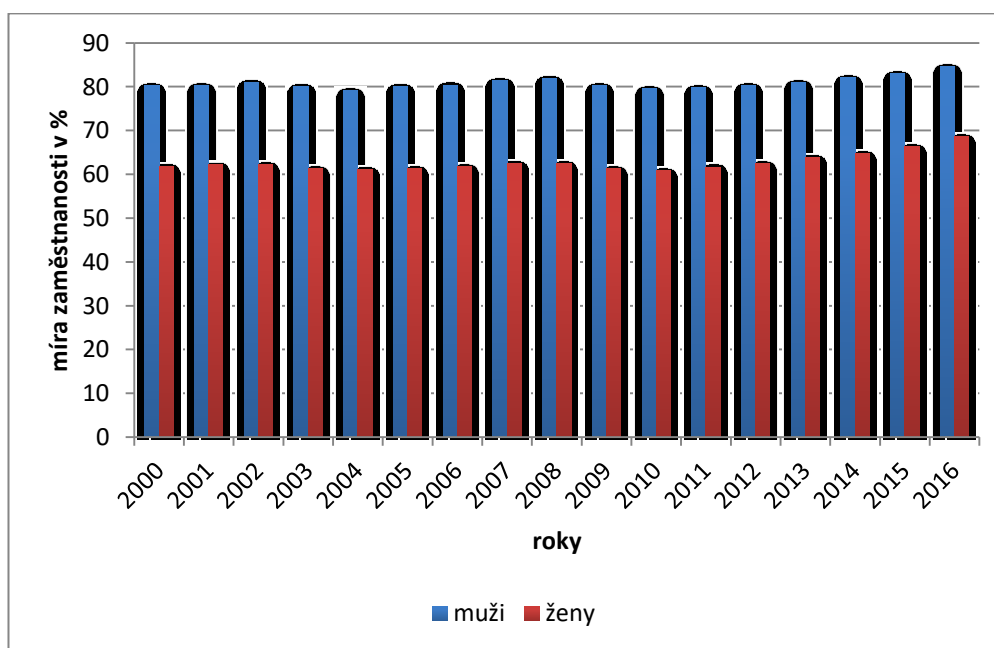
**Tab. 3.2: Vývoj míry zaměstnanosti v ČR podle pohlaví v letech 2000 – 2016**

rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
míra zam. mužů v %	80,2	80,3	80,9	80,1	79,2	80,1	80,4	81,5	82,0
míra zam. žen v %	61,9	62,2	62,3	61,4	61,1	61,3	61,8	62,4	62,5

rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
míra zam. mužů v %	80,2	79,6	79,9	80,2	81,0	82,2	83,0	84,6
míra zam. žen v %	61,4	60,9	61,7	62,5	63,8	64,7	66,4	68,6

Zdroj: Eurostat, 2017b

**Graf 3.2: Vývoj míry zaměstnanosti v ČR podle pohlaví v letech 2000 – 2016**



Zdroj: Eurostat, 2017b

Průměrně během sledovaného období byla míra zaměstnanosti mužů 80,9 % a žen 62,8 %. Tato míra vzrostla za 16 let u mužů o 4,6 p.b., u žen o 6,7 p.b., tudíž se rozdíl mezi muži a ženami mírně snižuje. Jestliže v předcházejících letech rostl

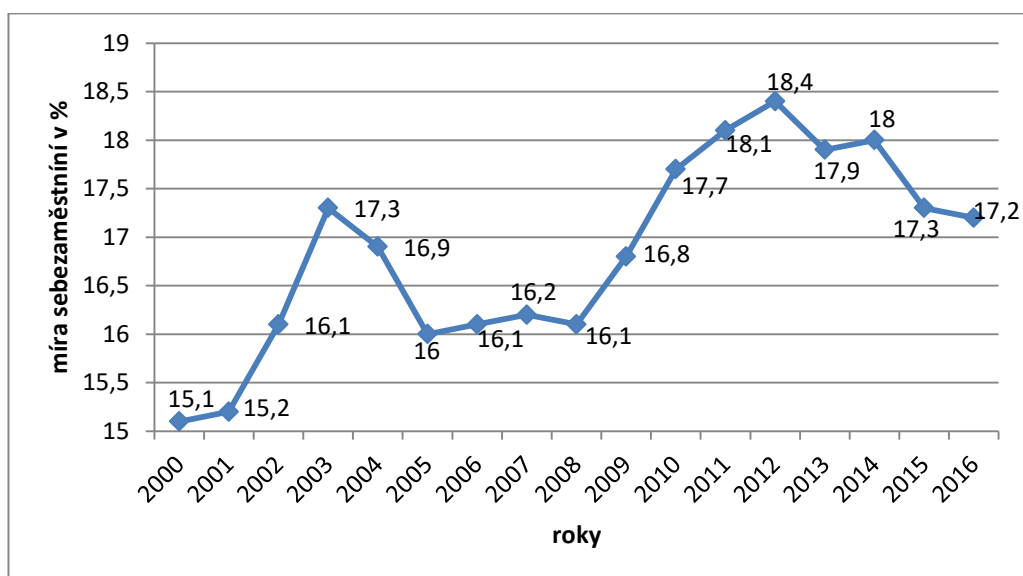
rychleji počet pracujících mužů než počet žen, od roku 2010 prudce stoupá právě míra zaměstnanosti žen.

### 3.1.3 Sebezaměstnání

V České republice je sebezaměstnaná osoba samostatně výdělečně činná. Typicky je OSVČ například živnostník, samostatný zemědělec, samostatně výdělečný umělec, soudní znalec atd.

Graf 3.3 znázorňuje, jak se během let měnilo procento sebezaměstnaných. Míra sebezaměstnání se rovná podílu sebezaměstnaných a všech zaměstnaných osob.

**Graf 3.3: Vývoj míry sebezaměstnání v ČR v letech 2000 – 2016**



Zdroj: OECD, 2018a

Obecně počet sebezaměstnaných roste vždy po krizi, jelikož spousta lidí z důvodu krize ztratí práci a nemohou najít jinou. Někteří z nich tedy začínají jako OSVČ. V grafu je toto tvrzení potvrzeno, jde vidět mírný růst začátkem sledovaného období, a to po splasknutí technologické bubliny. Potom také po roce 2008, kdy na Českou republiku dolehla mnohem větší krize. Ekonomika ke konci sledovaného období vzpamatovala a rostla, tedy i počet podnikatelů klesal. Míra sebezaměstnání se ovšem během sledovaných let příliš neliší.

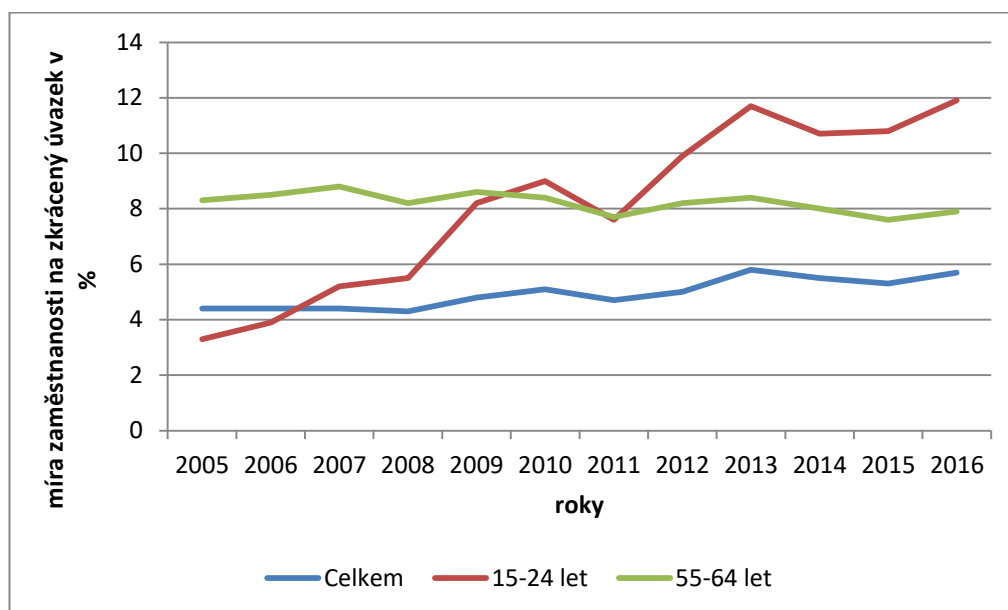
### 3.1.4 Zaměstnanost na zkrácené úvazky

V České republice se nejčastěji setkáme s polovičním úvazkem, tedy s prací 20 hodin týdně. Pro mnoho osob je možnost pracovat jen pár hodin denně nebo pouze vybrané dny v týdnu velmi přínosná. Nejčastěji o tento úvazek stojí,

především matky s malými dětmi, studenti a osoby v předdůchodovém věku či penzisté.

V grafu 3.4 lze vidět vývoj míry zaměstnanosti na zkrácený úvazek. Zkoumána byla tato míra celkem (věk 15 – 64 let) a pak také dvě specifické skupiny, a to mladí ve věku 15 – 24 let a starší ve věku 55 – 64 let. Rozlišení mezi prací na plný a zkrácený úvazek bylo prováděno na základě spontánní odpovědi respondenta. Přesné hodnoty lze najít v tabulce 3.3.

**Graf 3.4: Vývoj míry zaměstnanosti na zkrácený úvazek v ČR v letech 2005 – 2016**



Zdroj: Eurostat, 2018a

Celková míra zaměstnanosti na zkrácený úvazek za sledované období jen mírně rostla, během 11 let vzrostla pouze ze 4,4 % na 5,7 %. Obecně v České republice je zájem o tento typ úvazků enormní, ovšem zaměstnavatelé jej příliš nemají zájem poskytovat. Jejich hlavní argument je ten, že kratší úvazky jsou prý dražší a náročnější z pohledu řízení. Tyto předsudky však vycházejí především z nezkušenosti.

**Tab. 3.3: Vývoj míry zaměstnanosti na zkrácený úvazek v České republice v letech 2005 – 2016, v %**

rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
celkem	4,4	4,4	4,4	4,3	4,8	5,1	4,7	5,0	5,8	5,5	5,3	5,7
15-24 let	3,3	3,9	5,2	5,5	8,2	9,0	7,6	9,9	11,7	10,7	10,8	11,9
55-64 let	8,3	8,5	8,8	8,2	8,6	8,4	7,7	8,2	8,4	8,0	7,6	7,9

Zdroj: Eurostat, 2018a

Mezi staršími jsou částečné úvazky populární. Častokrát si senioři, případně osoby předdůchodového věku chtějí přivydělat, ovšem s přibývajícím věkem ubývá fyzických sil, proto jsou tyto úvazky ideální. Jak je možno vyčíst z tabulky 3.3, v České republice je po celé sledované období tato míra zaměstnanosti stabilní a poměrně vysoká. Variační rozpětí je pouze 1,1 p.b.

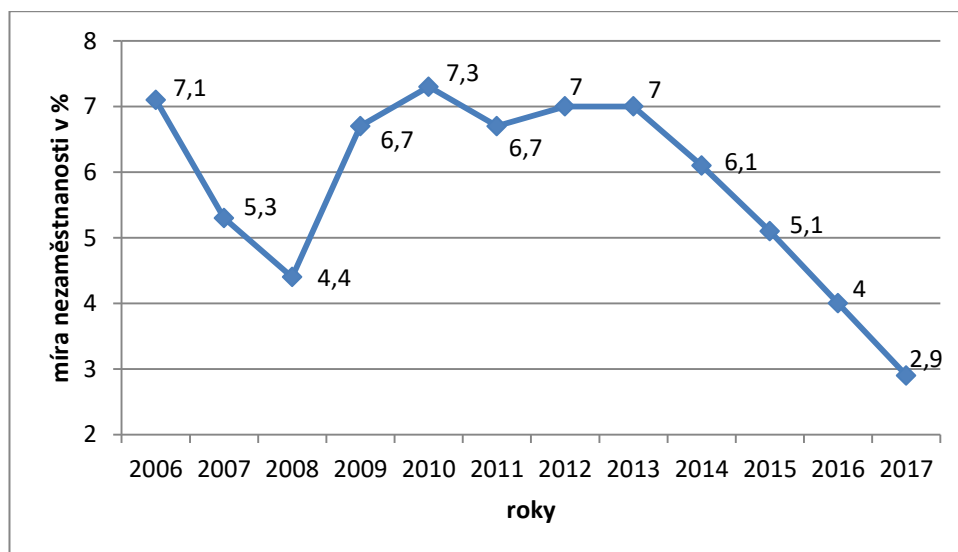
Nárůst zaměstnávání mladých osob na zkrácený úvazek byl v roce 2016 o 8,6 p.b. ve srovnání s rokem 2005. Tento enormní růst je způsoben tím, že o tyto alternativní formy práce stojí především velké nadnárodní společnosti, které často nabízejí právě studentům různé stáže apod. S růstem globalizace roste i počet takových firem, předpokládá se proto další růst míry zaměstnanosti na částečný úvazek mezi mladými lidmi.

## 3.2 NEZAMĚŠTNANOST

### 3.2.1 Celková nezaměstnanost

Nezaměstnanost v České republice patří obecně k jedné z nejnižších v Evropské unii. V Grafu 3.6 je možno vidět vývoj míry nezaměstnanosti. Nezaměstnané osoby zde zahrnují osoby ve věku 15 až 74 let. Ze začátku sledovaného období byla tendence poklesu, ovšem finanční krize v roce 2007 způsobila se zpožděním nárůst počtu nezaměstnaných. Od roku 2011, kdy se ekonomika začala vzpamatovávat, míra nezaměstnanosti stále klesá až doposud. V roce 2017 se dostala dokonce na 2,9 %.

**Graf 3.5: Vývoj míry nezaměstnanosti v České republice v letech 2006 – 2017**



Zdroj: Eurostat, 2018b

Důvodů proč je v České republice tak nízká nezaměstnanost je mnoho. Průměrná hodinová cena práce v České republice je výrazně pod průměrem EU. To znamená, že pracovní síla je zde levná, i když pouze toto nevysvětluje nízkou nezaměstnanost v zemi, protože jiné země jako Bulharsko či Maďarsko mají dokonce nižší pracovní náklady.

Středoevropský zpracovatelský průmysl má ve srovnání s ostatními v EU největší podíl své ekonomiky a představuje více než třetinu všech zaměstnanců. Výroba v automobilovém průmyslu je dnes v české ekonomice rozhodující.

Vládní pobídky z 90. let, které zahrnovaly daňové úlevy pro nové společnosti a hotovost na vytváření nových pracovních míst, přitahovaly zahraniční investice a více posílily po vstupu ČR do Evropské unie.

Poměrně snadno se tedy vytvářejí pracovní místa v montážních závodech, protože jsou levné a vládní pobídky činí Českou republiku atraktivní pro globální výrobní společnosti.

Velmi nízká míra nezaměstnanosti je v rámci EU spíše raritou, na kterou můžeme být pyšní. Na druhou stranu nízká míra nezaměstnanosti zvyšuje mzdové náklady firmám, což snižuje jejich zisk. U nejžádanějších profesí, kam patří například pomocní dělníci, dochází postupně ke zvyšování mezd o více než deset procent. Vysoká cena pracovní síly nutí podniky, aby přemýšlely nad pořizováním strojů a automatizací výroby a tedy urychluje nástup čtvrté průmyslové revoluce, jenž jednou bude snižovat nároky na množství zaměstnanců.

### **3.2.2 Dlouhodobá nezaměstnanost**

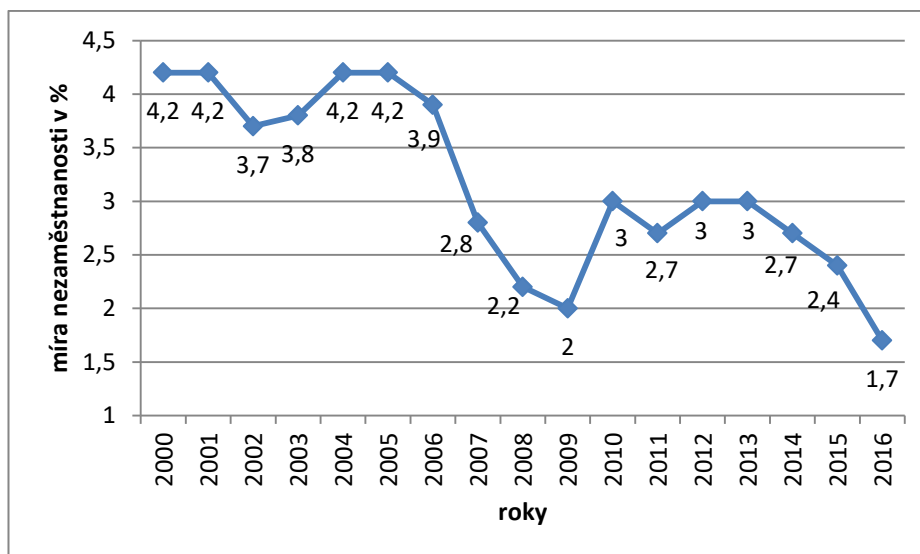
Při mezinárodním srovnání patřila Česká republika dlouhou dobu k zemím s vysokým podílem dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu lidí bez práce. Toto se naštěstí v poslední době změnilo.

Graf 3.7 zaznamenává vývoj dlouhodobé míry nezaměstnanosti v ČR. Ukazatel měří podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva ve věku 15 až 74 let, který byl nezaměstnaný dvanáct měsíců a déle.

Míra dlouhodobé nezaměstnanosti v ČR kopíruje trend celkové míry nezaměstnanosti, ovšem s odstupem. Ten je dán tím, že při krizi a vyšším počtu propouštění náhle přibydou počty krátkodobě nezaměstnaných, což vede k tomu, že se podíl dlouhodobě nezaměstnaných relativně sníží. To lze vidět v grafu 3.7 u finanční krize, v roce 2009 došlo k nejrychlejšímu propouštění v posledních letech

a ke zvýšení počtu dlouhodobě nezaměstnaných o jeden procentní bod pak došlo v roce 2010, z 2 % na 3 %.

**Graf 3.6: Vývoj dlouhodobé míry nezaměstnanosti v ČR v letech 2006 – 2017**



Zdroj: OECD, 2017

V době poklesu míry nezaměstnanosti a růstu počtu pracovních míst opouštějí úřad práce především ti nezaměstnaní, kteří tam nejsou příliš dlouho, z nichž se ještě nestali nezaměstnatelní. Jedná se tedy o lidi, kteří neztratili pracovní návyky, obvykle jsou to osoby v evidenci vedené maximálně dva a půl roku. V roce 2017 je míra dlouhodobé nezaměstnanosti v ČR už jen 1,7 %, v evidenci úřadu práce zůstávají tedy především lidé velmi obtížně zaměstnatelní nebo nezaměstnatelní.

Mezi dlouhodobě nezaměstnanými převládají ženy a lidé ve vyšším věku. Naopak většina mladých je schopná si najít zaměstnání do jednoho roku.

Snížení počtu dlouhodobě nezaměstnaných pomohlo omezení přílivu osob do této skupiny díky lepším možnostem najít nové místo při ztrátě původního v rámci aktivní politiky zaměstnanosti a také odchod mnoha dlouhodobě nezaměstnaných do starobního důchodu.

### 3.2.3 Nezaměstnanost podle vzdělání

Obecně jsou nezaměstnaností ohroženi především méně vzdělaní lidé. Toto pravidlo je potvrzeno v tabulce 3.6. Pro lepší znázornění je tento vývoj zachycen v grafu 3.8. U skupiny 0-1, což je skupina s nižším než primárním a primárním vzděláním, dosahuje míra nezaměstnanosti během sledovaných let vždy kolem 20 %. Na výši nezaměstnanosti této skupiny má také vliv to, že zpravidla vykonávají ne příliš vysoce hodnocenou práci, proto se mnohým z nich vyplatí zůstat doma a



pobírat různé dávky. Tato skupina bývá nejčastěji postižena dlouhodobou nezaměstnaností a nejčastěji bývá ovlivněna sezonní nezaměstnaností.

**Tab. 3.4: Vývoj míry nezaměstnanosti podle vzdělání v ČR v letech 2000 – 2016, v %**

rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
skupina 0-1	19,3	19,2	18,8	18,3	23,0	24,4	22,3	19,1	17,3
skupina 2-4	6,7	6,2	5,6	6,0	6,4	6,2	5,5	4,3	3,3
skupina 5-8	2,5	2,0	1,8	2,0	2,0	2,0	2,2	1,5	1,5

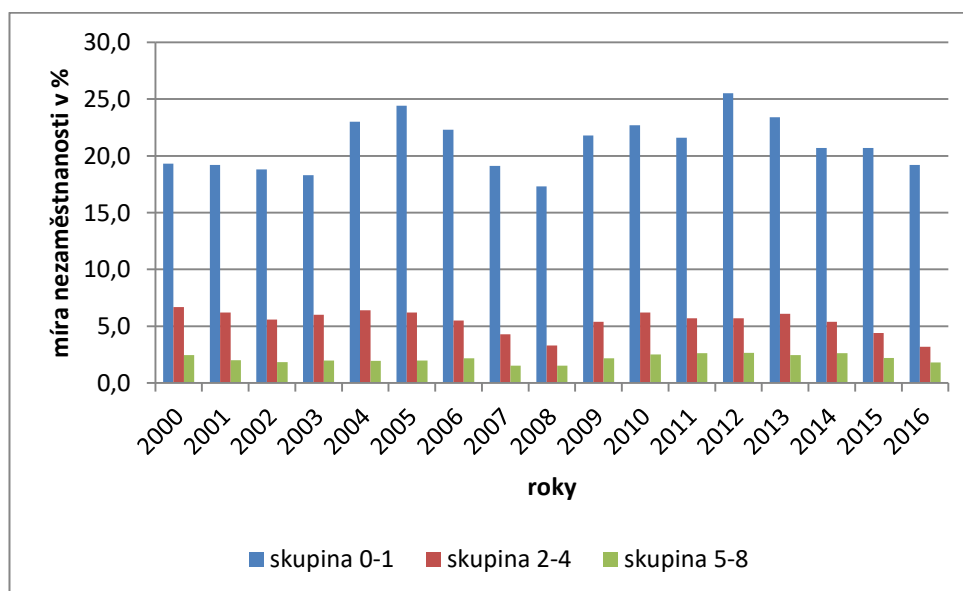
  

rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
skupina 0-1	21,8	22,7	21,6	25,5	23,4	20,7	20,7	19,2
skupina 2-4	5,4	6,2	5,7	5,7	6,1	5,4	4,4	3,2
skupina 5-8	2,2	2,5	2,6	2,7	2,5	2,6	2,2	1,8

Zdroj: OECD, 2018b

S růstem vzdělání klesá míra nezaměstnanosti. Skupina 2-4, obsahující osoby s nižším a vyšším sekundárním vzděláním a postsekundárním neterciárním vzděláním, měla ve sledovaném období míru nezaměstnanosti v jednotkách procent. V nejlepších letech byla tato míra něco málo přes 3 %, konkrétněji v roce 2008 předkrizových 3,3 % a v posledním roce ze sledovaného období dokonce 3,2 %.

**Graf 3.7: Vývoj míry nezaměstnanosti podle vzdělání v ČR v letech 2000 – 2016**



Zdroj: OECD, 2018b

Nejlépe na tom je skupina 5-8, která obsahuje terciárně vzdělané. Zde míra nezaměstnanosti je po celý vývoj kolem 2 % a je poměrně stabilní. Jedním z možných vysvětlení je, že vzdělanější lidé si efektivněji hledají novou práci a často plynule přechází z jednoho zaměstnání do druhého, aniž by mezitím museli čelit

nezaměstnanosti. Také náklady, které firma musí vynaložit na zaškolení, jsou zpravidla vyšší pro vzdělanější zaměstnance, z toho důvod mají firmy větší motivaci si je udržet.

### 3.3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

#### 3.3.1 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti v České republice vychází z platného legislativního rámce. Právo na zaměstnání můžeme naléznout v Listině základních práv a svobod, která je součástí ústavního zákona č. 2/1993 Sb. Základem politiky zaměstnanosti je zákon č. 435/2004 Sb., též nazývaný jako Zákon o zaměstnanosti.

Důležitým zákonem jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance je zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) Ten se zabývá vztahy při výkonu závislé práce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a vztahy kolektivní povahy. Také upravuje vztahy před vznikem pracovně právních vztahů.

Jelikož Česká republika je členem Evropské unie, je politika zaměstnanosti koordinovanou politikou. Vztahují se na ni tedy dokumenty platné pro celou EU, které je třeba respektovat.

Celkově jsou výdaje na politiku zaměstnanosti vůči HDP velmi nízké. Snahou státu je snižovat výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti a to především proto, že je pro stát mnohem dražší a také méně účinná, jelikož příliš nepodporuje nezaměstnané najít si novou práci. Pochopitelně ta příliš korigovat nelze, při zvýšení nezaměstnanosti se zvyšují výdaje i na PPZ. V roce 2009, kdy byl vliv finanční krize na trh práce nejvyšší, lze v tabulce 3.5 vidět vysoký podíl výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti, jelikož v té době mnoho lidí přišlo o práci. S příznivou ekonomickou situací je možné PPZ snižovat bez velkých obtíží, a to se v posledních letech poměrně dobře daří.

**Tab. 3.5: Vývoj výdajů na státní, pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti v ČR v letech 2007 – 2015, vyjádřeno v % HDP**

roky	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>celkové výdaje</b>	0,43	0,40	0,68	0,67	0,53	0,47	0,54	0,59	0,62
<b>výdaje na APZ</b>	0,12	0,11	0,15	0,21	0,17	0,14	0,19	0,24	0,31
<b>výdaje na PPZ</b>	0,19	0,18	0,41	0,35	0,27	0,23	0,24	0,22	0,19

Zdroj: Eurostat, 2018c

Obecně bývá upřednostňování aktivní politika zaměstnanosti, která zaměstnanost podporuje. Ve sledovaném období se výdaje na ni postupně zvyšují, což je v souladu se snahou státu. Přesto míra APZ není dostatečná a měla by být mnohem vyšší.

Během sledovaného období je možné vidět, jak se výdaje na PPZ snižovaly a výdaje na APZ pro změnu zvyšovaly. V roce 2014 už dosáhla APZ vyšší hodnoty než je PPZ a postupem času by tento trend měl následovat.

Celkové výdaje na politiku zaměstnanosti obsahují kromě nákladů na APZ a PPZ také náklady, které si účtují poskytovatelé těchto služeb.

### 3.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika podporuje znevýhodněné osoby, zejména z důvodu zdravotního stavu, věku, nízké kvalifikace či dalších sociálních znevýhodnění. Také se zaměřuje na dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání.

Aktivní politika využívá v České republice tyto nástroje (Šimek, 2010; Europa, 2018a):

- Rekvalifikace – Hlavním účelem je přizpůsobit kvalifikaci osob potřebám trhu práce.
- Investiční pobídky – Jedná se o výhody poskytnuté vládou s cílem přimět firmy chovat se určitým způsobem. Investiční pobídku může poskytnout stát v zásadě dvěma způsoby, a to přímou finanční podporou nebo nepřímou úlevou z požadavků státu vůči ekonomickým subjektům. Zahrnuje to například vytvoření zkráceného pracovního úvazků formou vyššího mzdového příspěvku pro zaměstnavatele, který zaměstná dva uchazeče na jednom pracovním místě, tento příspěvek je pak v součtu vyšší, než pokud by byla zaměstnána pouze jedna osoba.
- Veřejně prospěšné práce – Jsou to časově omezená pracovní místa, která mají pomoci obtížně umístitelným uchazečům o práci s jejich integrací na trhu práce. Jedná se zpravidla o práci zaměřenou na údržbu veřejných prostranství, budov a komunikací.
- Společensky účelná pracovní místa – Taková místa, které zřizuje nebo vymezuje zaměstnavatel speciálně pro uchazeče z úřadu práce.
- Příspěvek na zapracování – Příspěvek státu zaměstnavateli na pracovníka, který potřebuje zvýšenou péči.
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program – Příspěvek pro zaměstnavatele, který přechází na nový podnikatelský program a z tohoto

důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

- Poradenství – Pomoc s volbou zaměstnání na základě osobnostních a kvalifikačních předpokladů.
- Příspěvek na podporu regionální mobility – Jedná se o nový nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, zavedený v roce 2016. Byl zaveden nejprve ve čtyřech nejohroženějších krajích (Karlovarský, Moravskoslezský, Olomoucký a Ústecký), později byl rozšířen i na ostatní. Příspěvek je určen uchazečům o zaměstnání, kterým nelze z objektivních důvodů zajistit zaměstnání v místě jejich bydliště, případně zájemcům o zaměstnání, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání v důsledku ohlášeného hromadného propuštění.
- Příspěvek na přestěhování – Také nově zavedený nástroj od roku 2016 a vztahuje se na stejnou skupinu, jako příspěvek na podporu regionální mobility. Příspěvek je možno získat, jestliže v souvislosti s akceptováním zaměstnání změni své bydliště<sup>6</sup>.

Aktivní politika bývá často cílená přímo na vybrané regiony. Například v souvislosti s útlumem činnosti společnosti OKD, a. s. v Moravskoslezském kraji bylo v roce 2017 vytvořeno mobilního pracoviště úřadu práce ČR přímo na pracovišti.

Nezaměstnaností mladých lidí řeší v současné době především projekty Záruky pro mladé a Iniciativy na podporu zaměstnanosti mládeže. Druhý z projektů je významně používán v regionu NUTS 2 Severozápad, kde je nezaměstnanost mladých lidí nejvyšší.

Strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2015 – 2020 se snaží o sladění rodinného a pracovního života a patří mezi hlavní priority vlády v této oblasti. Strategie obsahuje také úkoly pro obchodní společnosti cílené na zvýšení počtu žen v těchto podnicích. Plnění by pak mělo mít i dopady na trh práce ve smyslu větší rovnosti žen a mužů.

Eurostat rozděluje nástroje aktivní politiky podle svých kritérií, aby byly možné mezinárodně srovnávat. V tabulce 3.6 jsou tyto skupiny zachyceny. Jak je možno vidět, nejvíce bylo až do roku 2014 investováno do skupiny Podpora zaměstnanosti handicapovaných, tato skupina obsahuje příspěvek zaměstnavatelům na zřízení a provoz chráněné dílny a obecně pracovišť pro handicapované. Také poskytuje

---

<sup>6</sup> V roce 2016 je výše příspěvku 50 tis. Kč.

příspěvek těm zaměstnavatelům, kde více než 50 % zaměstnanců má zdravotní postižení, což je obecně podle Eurostatu nejdražší položka aktivní politiky zaměstnanosti v ČR a ve všech sledovaných letech má poměrně stabilní mírný růst.

Během sledovaných let to také byla jediná skupina, která nezaznamenala pokles a celou dobu rostla. Podpora handicapovaných je prioritou, jelikož bez zřizování speciálních pracovišť a vytváření pracovních míst by zdravotně postižení hledali zaměstnání opravdu těžko. Je to důležitý nástroj pro jejich začleňování do společnosti a také brání dlouhodobé nezaměstnanosti těchto osob. Proto jsou také na tuto skupinu vynakládány takové výdaje.

**Tab. 3.6: Vývoj podrobných výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti v ČR v letech 2007 – 2015, vyjádřeno v % HDP**

Roky	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Rekvalifikace a vzdělávání</b>	0,0071	0,0067	0,0257	0,0403	0,0114
<b>Stimulace zaměstnanosti</b>	0,0250	0,0130	0,0239	0,0486	0,0417
<b>Podpora zam. handicapovaných</b>	0,0635	0,0629	0,0657	0,0768	0,0881
<b>Veřejně prospěšné práce</b>	0,0180	0,0236	0,0350	0,0412	0,0256
<b>Startovací pobídky</b>	0,0027	0,0024	0,0034	0,0043	0,0026

Roky	2012	2013	2014	2015
<b>Rekvalifikace a vzdělávání</b>	0,0106	0,0160	0,0125	0,0226
<b>Stimulace zaměstnanosti</b>	0,0185	0,0388	0,0821	0,1263
<b>Podpora zam. handicapovaných</b>	0,0876	0,0908	0,0956	0,0964
<b>Veřejně prospěšné práce</b>	0,0168	0,0434	0,0484	0,0588
<b>Startovací pobídky</b>	0,0019	0,0032	0,0032	0,0034

Zdroj: Eurostat, 2018c

Nejrychlejší růst výdajů má ovšem Stimulace zaměstnanosti, nárůst nákladů od roku 2007 je opravdu významný. Tato skupina obsahuje vytváření společensky účelných pracovních míst, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program a příspěvek na zapracování. V roce 2015 dokonce předčila výdaje na handicapované. Je to způsobeno tím, že tato skupina se ve velkém podílí na dosahování cílů Evropa 2020.

Třetí nejnákladnější skupinou jsou veřejně prospěšné práce, které stejně jako ostatní skupiny během let rostly. Hned za ní se drží skupina Rekvalifikace, do které ze začátku nebylo příliš investováno, přesto rozvoj je viditelný.

Nejméně výdajů je vynaloženo na Startovací pobídky, jenž zahrnují překlenovací příspěvek a příspěvek nezaměstnaným při začátku OSVČ. Tato skupina má během sledovaných let jen minimální nárůst, náklady se drží v setinách % HDP.

### 3.3.3 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti má za cíl zmírňovat důsledky nezaměstnanosti a to především hmotným zabezpečením nezaměstnaných. Jedná se tedy o politiky reagující ex post v okamžiku, kdy už problém existuje. Čím je nezaměstnanost vyšší, tím jsou i výdaje na tuto politiku dražší.

Mezi formy pasivní politiky zaměstnanosti v České republice patří podpory v nezaměstnanosti a systém státní pomoci v nezaměstnanosti.

Na podporu v nezaměstnanosti má nárok člověk, který je bez práce, na úřadu práce s o práci uchází a během dvou roků, které předcházely jeho zápisu do evidence úřadu práce, platil aspoň dvanáct měsíců sociální pojištění.

Podpora v nezaměstnanosti se vyplácí 5 měsíců u žadatele do 50 let, 8 měsíců u žadatele nad 50 do 55 let a 11 měsíců u žadatele nad 55 let. V roce 2018 může žadatel dostat první 2 měsíce 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku v posledním zaměstnání, další 2 měsíce 50 % téhož a pak až do konce podpůrní doby čtyřicet pět procent předchozího výdělku. Ovšem pokud je ukončeno poslední zaměstnání žadatelem nebo dohodou se zaměstnavatelem, podpora v nezaměstnanosti bude dosahovat 45 % dřívějšího čistého výdělku po celou podpůrní dobu.

Státní pomoc v nezaměstnanosti představují dávky státní sociální podpory. Ty jsou vypláceny nejen nezaměstnaným, ale všem nízkopříjmovým osobám a rodinám. Mezi dávky sociální podpory patří přírůstek na dítě, rodičovský příspěvek, příspěvek na bydlení, pohřební a porodné (MPSV, 2018a).

### 3.3.4 Evropa 2020 – cíle a plnění

Každá země, která je v Evropské unii, má cíle nastavené v jiné výši s ohledem na možnosti dané ekonomiky.

Cíle Evropy 2020 pro ČR (Evropa, 2018b):

- Zvýšení míry zaměstnanosti populace ve věku 20 – 64 let minimálně na 75 %.
- Navýšení investic do vědy a výzkumu na úroveň 1 % HDP (jen veřejný sektor).
- Zvýšení počtu vysokoškoláků ve věku 30 – 34 let na nejméně 32 %.
- Snížení počtu žáků, kteří předčasně opouštějí vzdělávací systém pod 5,5 %.
- Snížení počtu obyvatel ohrožených chudobou nejméně o 100 tisíc.
- V oblasti klimatu a energie dosažení cílů 9 %; 13 %; 39,6 Mtoe

Co se týče cílů vztahujícím se k trhu práce, v roce 2016 dosahovala míra zaměstnanosti 76,7 %, čímž byl naplněn první bod. Tato míra převyšuje průměr EU, který je pouze 71,1 %.

Mezi dílčí cíle zaměstnanosti patří zvýšení míry zaměstnanosti žen na 65 % (v roce 2016 – 68,7 %); snížení míry nezaměstnanosti mladých osob o třetinu vůči roku 2008, kdy byla tato míra 18,3 %. Hodnota v roce 2016 dosáhla 11,4 %, což znamená, že cíl byl naplněn. Dále také zvýšení míry zaměstnanosti starších osob na 55 % (v roce 2016 – 59 %) a snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu oproti roku 2010 (25 %), což prozatím nebylo naplněno (20,3 % v roce 2016).

V roce 2016 se obecně České republice dařilo díky pozitivnímu ekonomickému vývoji naplňovat národní cíle zaměstnanosti téměř ve všech dílčích ukazatelích. Významný růst poptávky po pracovní síle vedl k tomu, že se trh práce v ČR pohybuje na hranici přirozené míry nezaměstnanosti. Přesto však stále existují skupiny osob, kterým je nutné na trhu práce věnovat zvýšenou pozornost. Zde se jedná především o málo kvalifikované. Důvodem vyšší nezaměstnanosti této skupiny je její vytěsnění z trhu práce osobami s vyšší kvalifikací a to i při dostatku volných pracovních míst.

Cíle ohledně vzdělanosti byly naplněny prozatím jen napůl. Počet vysokoškoláku ve věku 30 – 34 dosáhl v roce 2016 32,2 %, byl tedy překonán daný cíl, přesto je stále daleko od obecného cíle EU, který je 40 %.

Vzdělávací systém předčasně opouští 6,6 % žáků. V roce 2010 byla tato hodnota pouze 4,9 %, tendence jsou tedy rostoucí, což je často připisováno zavedení státních maturit. Cíl pravděpodobně do roku 2020 naplněn nebude, přesto je třeba počkat na výsledky z dalších let s ohledem na možnost opakování maturitní zkoušky v následujících pěti letech, případně dokončení vzdělání v jednodušším studijním programu. Ovšem také záleží, do jaké míry jsou tyto hodnoty přesné, jelikož jsou hodnoty získávány z výběrového šetření pracovních sil.

Obecně jsou chudobou ohroženy častěji ženy než muži a nejvíce jsou tímto postižené osoby v domácnostech nezaměstnaných a v neúplných rodinách. Snížení počtu osob ohrožených chudobou, materiální deprivací nebo žijících v domácnostech s velmi nízkou pracovní intenzitou o 100 tisíc osob oproti roku 2008 bylo dosaženo už v roce 2013. V roce 2016 byl dokonce úbytek o 191 tisíc osob.

## 4. TRH PRÁCE A POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V POLSKU

Polská republika se nalézá uprostřed mírného pásu severní polokoule ve střední části Evropy. Rozloha země je 312 679 km<sup>2</sup> a bydlí zde 38 150 515 obyvatel. Hlavním městem je Varšava. Státní hranice tvoří sousedství s Německem (467 km), Českou republikou (796 km), Slovenskem (541 km), Ukrajinou (535 km), Běloruskem (418 km), Litvou (103 km) a Ruskem (232 km).

Roku 1918 bylo Polsko obnoveno jako republika. Po 2. světové válce, která zemi velmi těžce postihla, bylo Polsko do roku 1989 socialistickou republikou. Co se týče náboženství, převládají obyvatelé s katolickým vyznáním (89 %). Měnovou jednotkou je polský zloty.

### 4.1 ZAMĚSTNANOST

#### 4.1.1 Celková zaměstnanost

Jak lze vidět v tabulce 4.1 a poté graficky zpracováno v grafu 4.1, míra zaměstnanosti v Polsku během let postupně a mírně roste. Tato míra byla vypočítána jako podíl zaměstnaných ve věku 20 – 64 let a veškeré populace stejného věku.

**Tab. 4.1: Vývoj míry zaměstnanosti v Polsku v letech 2000 – 2016**

rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
zaměstnanost v %	61	59,4	57,4	57,1	57,3	58,3	60,1	62,7	65

rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
zaměstnanost v %	64,9	64,3	64,5	64,7	64,9	66,5	67,8	69,3

Zdroj: Eurostat 2017b

Ze začátku sledovaného období nastal mírný pokles, kdy od roku 2000 do roku 2003 došlo ke snížení o skoro 3 p.b. To se ovšem poté změnilo a do roku 2008 zaměstnanost rostla, na což mělo vliv i to, že Polsko v roce 2004 vstoupilo do Evropské unie. Po zásahu hospodářské krize byl růst utlumen, ekonomické problémy mnoha firem způsobilo omezení výroby a tedy také zaměstnanosti. Míra zaměstnanosti byla v následujících letech stabilní v hodnotě kolem 65 %. Mírný růst pak byl zaznamenán v posledních třech letech sledovaného období. Obecně se ekonomikám v Evropské unii daří, což má vliv i na zaměstnanost.

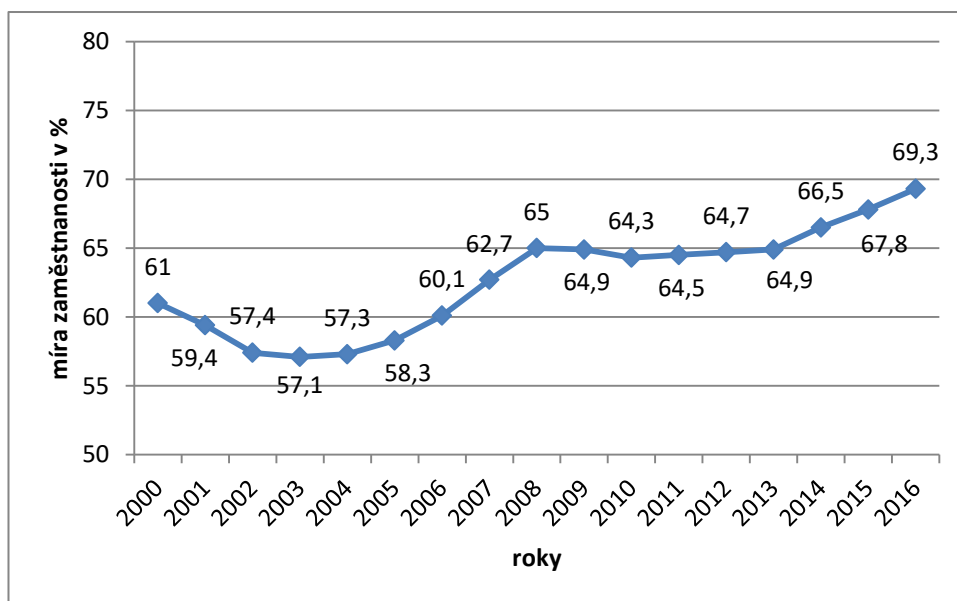
Stejně jako do jiných středoevropských a východoevropských zemí dosáhl trend ustupování od tradičního modelu rodiny a mnoho žen, které bývaly či mají možnost být v domácnosti, upřednostňují práci. Také se snižuje porodnost a ženy tráví doma méně času na rodičovské dovolené. To vše vede ke zvyšování zaměstnanosti.



Průměrně za sledované období byla míra zaměstnanosti 62,66 %. Variační rozpětí je 12,2 a směrodatná odchylka je 3,74.

Struktura zaměstnanosti se v polské ekonomice liší od evropského průměru, jelikož je zde mnohem víc lidí zaměstnáno v zemědělství. Procento zaměstnaných v průmyslu je také vyšší, než je průměr EU. Zato ve službách pracuje méně lidí. To v budoucnu může vést ke snižování zaměstnanosti, jelikož automatizace průmyslu může vést k nahrazení pracovníků.

**Graf 4.1: Vývoj míry zaměstnanosti v Polsku v letech 2000 – 2016**



Zdroj: Eurostat, 2017b

Největší problémy polské ekonomiky jsou potíže v podnikání v důsledku nadměrné byrokracie a nejasných právních předpisů a rovněž vysoké administrativní náklady ukládané občanům a také nedostatečně rozvinutá infrastruktura. Tyto problémy mají v důsledku také vliv na míru zaměstnanosti, s jejím odstraněním by míra mohla být pravděpodobně vyšší.

#### **4.1.2 Zaměstnanost podle pohlaví**

Stejně jako v jiných zemích, i v Polsku je míra zaměstnanosti žen nižší než u mužů. Ženy obecně zůstávají na rodičovských dovolených a zpravidla jsou to ony, kdo jsou častěji v domácnosti.

Vývoj míry zaměstnanosti mužů a žen lze vidět v tabulce 4.2. Ženy jsou zaměstnány stabilněji než muži. Variační rozpětí jejich míry zaměstnanosti je 11 p.b, u mužů je to 13,3 p.b. Nejnižší míra zaměstnanosti byla v obou případech v roce 2003, kdy působila krize z prasknutí technologické bubliny. V následujících letech

docházelo k mírnému růstu až do roku 2008, kdy došlo ke zpomalení růstu a jeho stabilní míře. U mužů se tato míra pohybovala kolem 72 %, u žen přes 57 %.

**Tab. 4.2: Vývoj míry zaměstnanosti v Polsku podle pohlaví v letech 2000 – 2016**

rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
míra zam. mužů v %	68	66	63,6	63,1	63,5	65,1	67,3	70,2	73
míra zam. žen v %	54,2	53	51,4	51,2	51,2	51,7	53,1	55,5	57,3

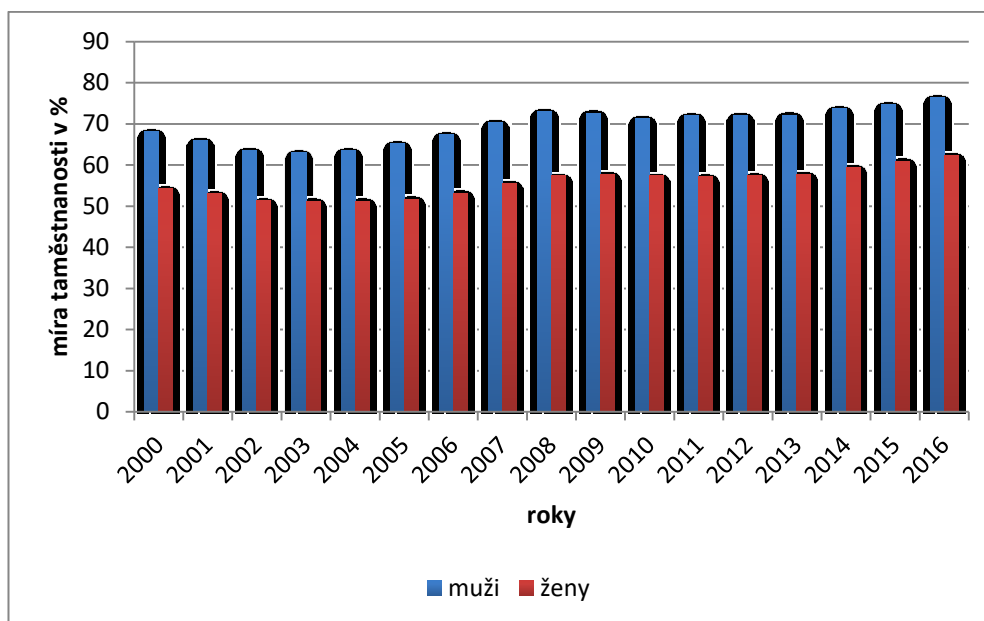
rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
míra zam. mužů v %	72,6	71,3	71,9	72	72,1	73,6	74,7	76,4
míra zam. žen v %	57,6	57,3	57,2	57,5	57,6	59,4	60,9	62,2

Zdroj: Eurostat 2017b

Nejvyšší hodnoty bylo u obou pohlaví dosaženo na konci sledovaného období, v roce 2016. Míra zaměstnanosti mužů dosáhla 76,4 %, žen pouze 62,2 %, což je stále méně než bylo minimum mužů z roku 2003.

Rozdíly mezi mírou zaměstnanosti mezi pohlavími jsou poměrně rovnoměrné, během let se příliš nezmenšují ani nezvětšují, což lze velmi dobře vidět v grafu 4.2. Nejnižší rozdíl byl v roce 2003, ten byl způsoben tím, že pokles u mužů byl vyšší než u žen, jejichž zaměstnání je více stabilní.

**Graf 4.2: Vývoj míry zaměstnanosti v Polsku podle pohlaví v letech 2000 – 2016**



Zdroj: Eurostat 2017b

#### 4.1.3 Sebezaměstnání

Sebezaměstnání je situace, kdy fyzická osoba má podnikatelskou činnost na vlastní účet, na vlastní odpovědnost a na vlastní riziko. Graf 4.3 znázorňuje, jak se

během let měnilo procento sebezaměstnaných. Míra sebezaměstnání se rovná podílu sebezaměstnaných a všech zaměstnaných osob.

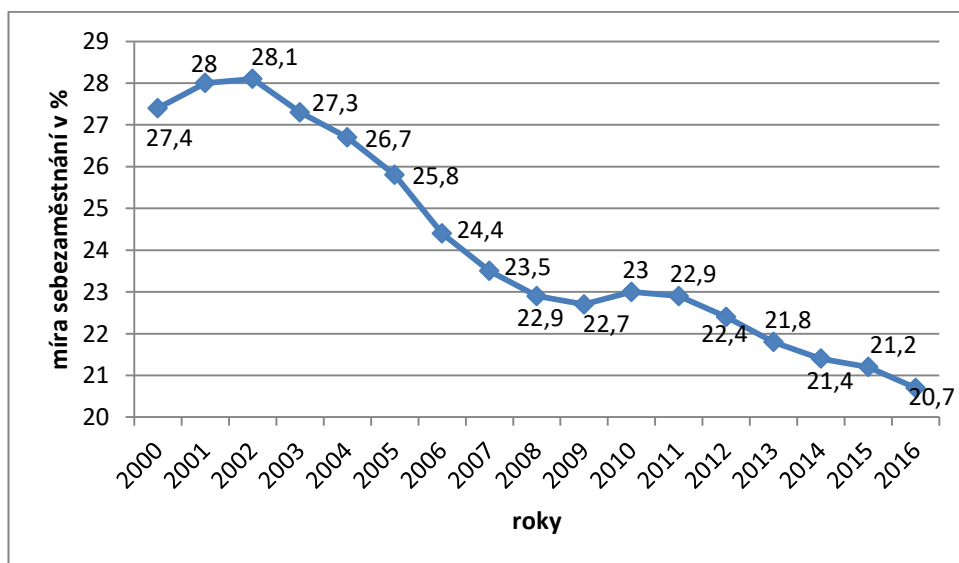
Míra sebezaměstnání v Polsku během let v Polsku klesá, jak je možno vidět v grafu 4.3. Jedním z důvodů je zpříšňování zákonů týkající se sebezaměstnání. Jedná se například o velmi významný zákon z 1. ledna 2007, jenž přestal do samozaměstnání zahrnovat osoby, které současně splňují všechny následující podmínky:

- Pracují pod vedením, v určeném místě a čase.
- Nesou ekonomická rizika související s jejich podnikáním či úkolem.
- Vykonávají činnosti na žádost subjektu, který je odpovědný třetím stranám za výsledek těchto činností a jejich plnění.

Zavedení této změny mělo sloužit zaměstnancům, které zaměstnavatelé nutili zaregistrovat činnost a odstoupit od plného pracovního úvazku.

Dalším důvodem je také, že v uplynulých letech byla díky subvencím státu vytvořena spousta jednorázových společností. Ovšem mnoho z těchto podniků nepřežilo test času.

**Graf 4.3: Vývoj míry sebezaměstnání v Polsku v letech 2000 – 2016**



Zdroj: OECD, 2018a

Důležitou příčinou poklesu míry samozaměstnání v Polsku jsou také strukturální změny v zemědělství. Více než polovina samostatně výdělečně činných jsou individuální zemědělci. Obecně platí, že stále méně lidí pracuje ve venkovských oblastech na farmách a přemísťuje se do výnosnějších odvětví ekonomiky.

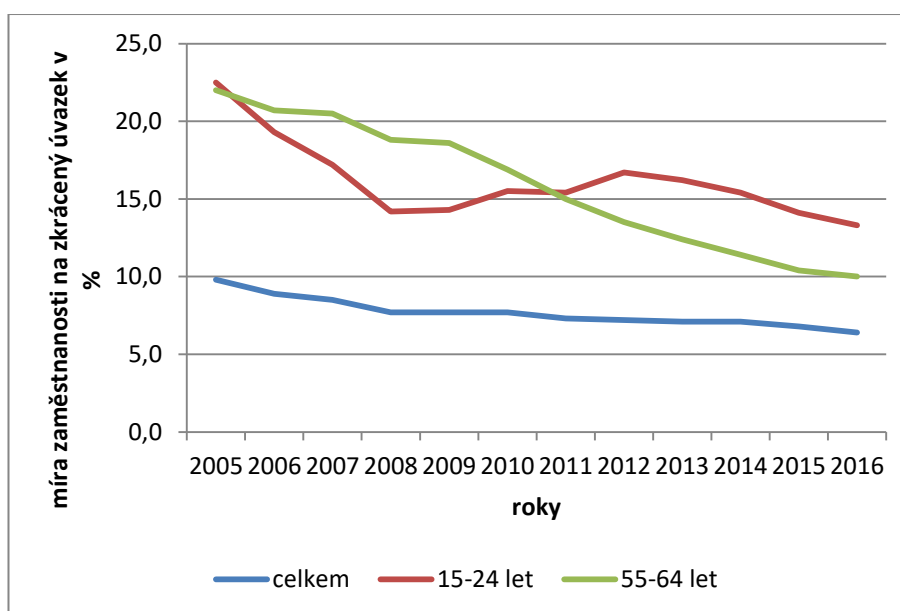
#### 4.1.4 Zaměstnanost na zkrácené úvazky

Zaměstnanec chce často kombinovat zaměstnání s dalšími povinnostmi, jako je péče o dítě nebo studium. Sladění práce s dalšími úkoly nejčastěji vede k práci na zkrácený úvazek. Časový harmonogram pak může být dvojího typu. Může pracovat po dobu 5 dní v týdnu při kratší hodinové směně nebo jen některé dny.

Práce na částečný úvazek vytváří velmi velké možnosti flexibility, protože umožňuje vyhnout se překračování denní pracovní doby, což je základní problém u využívání flexibilních forem pracovní doby na plný úvazek.

Zkrácené úvazky také mohou souviset s prací ve škodlivých nebo obzvláště zatěžujícími podmínkami, jenž pracovníka omezují či mu poškozují zdraví.

**Graf 4.4 Vývoj míry zaměstnanosti na zkrácený úvazek v Polsku v letech 2005 – 2016**



Zdroj: Eurostat, 2018a

V grafu 4.4 je možno vidět vývoj míry zaměstnanosti na zkrácený úvazek. Zkoumána byla tato míra celkem, tedy u osob ve věku 15 – 64 let, a pak také dvě další skupiny. Mladí ve věku 15 – 24 let a starší ve věku 55 – 64 let. Rozlišení mezi prací na plný a zkrácený úvazek bylo prováděno na základě spontánní odpovědi respondenta, jelikož výzkum byl prováděn ve více zemích, kde se legislativa ohledně zkrácených úvazků liší. Přesné hodnoty lze najít v tabulce 4.3.

Celková míra zaměstnanosti na zkrácený úvazek za sledované období jen mírně klesala, během sledovaného období, tedy za 11 let, klesla z 9,8 % na 6,4 %. Poláci pracují na částečný úvazek spíše v kontextu nátlaku než výběru. Každý čtvrtý

respondent tvrdil, že na zkrácený úvazek pracuje, jelikož nenašel práci na plný úvazek, proto s prosperující ekonomikou klesá počet takto zaměstnaných. Také mnoho respondentů volilo jako důvod tohoto typu úvazku nemoc či postižení.

To vše má vliv také na to, že se prudce snižuje počet takto zaměstnaných mezi staršími. Jelikož lidé ve věku 55 – 64 let jsou pořád vitální, raději si hledají zaměstnání na plný pracovní úvazek.

**Tab. 4.3 Vývoj míry zaměstnanosti na zkrácený úvazek v Polsku v letech 2005 – 2016, v %**

rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>celkem</b>	9,8	8,9	8,5	7,7	7,7	7,7	7,3	7,2	7,1	7,1	6,8	6,4
<b>15-24 let</b>	22,5	19,3	17,2	14,2	14,3	15,5	15,4	16,7	16,2	15,4	14,1	13,3
<b>55-64 let</b>	22,0	20,7	20,5	18,8	18,6	16,9	15,0	13,5	12,4	11,4	10,4	10,0

Zdroj: Eurostat, 2018a

U mladých ve věku 15 – 24 let míra poklesu není tak velká a lze vidět mírné oživení po krizi v roce 2008. Ovšem od roku 2013 zase dochází k poklesu a nižšímu zájmu o zkrácené úvazky.

## 4.2 NEZAMĚSTNANOST

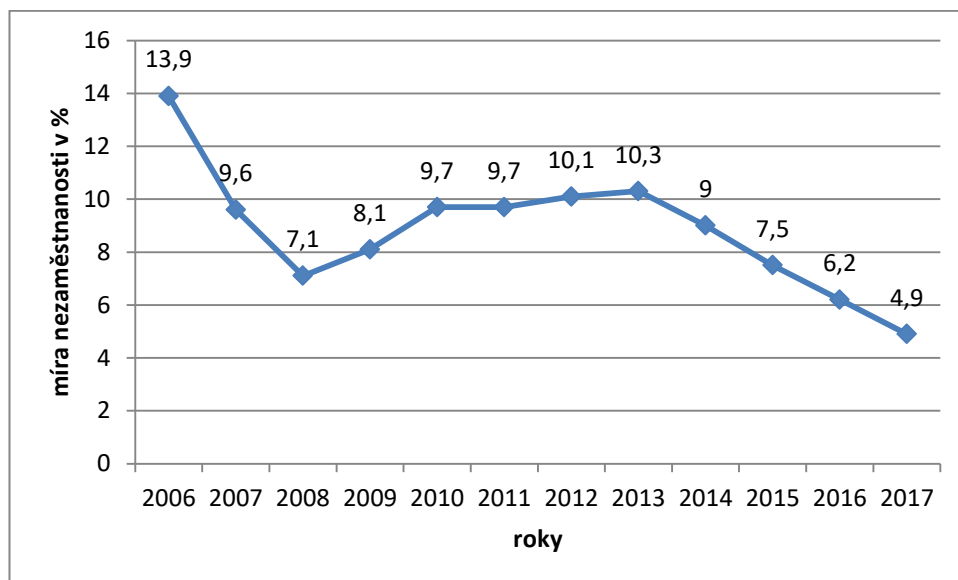
### 4.2.1 Celková nezaměstnanost

Nezaměstnanost v Polsku stejně jako v ostatních zemích EU během posledních let klesá. V devadesátých letech a začátkem nového tisíciletí bylo pro Polsko typické, že míra nezaměstnanosti obecně neklesala pod 10 %, dokonce v roce 2003 přesáhla 20 %. V té době proběhly četné politické, ekonomické, kulturní a technické změny. Reformy zahrnovaly řadu oblastí společenského života. Po likvidaci státních farem a privatizaci bylo pro lidi obtížné najít práci. Někteří museli změnit svou kvalifikaci, aby znovu získali práci. Rychlý nárůst počtu lidí zbavených zaměstnání v prvních letech systémové transformace způsobil, že nezaměstnanost byl nejvýznamnějším problémem reformujícího státu a společnosti.

V Grafu 4.5 je možno vidět vývoj míry nezaměstnanosti od roku 2006, kdy už dochází k výraznému poklesu míry nezaměstnanosti, i díky vstupu Polska do Evropské unie v roce 2004 a následně otevření evropského trhu práce pro Poláky. Nezaměstnané osoby zde zahrnují osoby ve věku 15 až 74 let. Ze začátku sledovaného období je možné vidět již zmíněný pokles, ovšem finanční krize v roce 2007 způsobila vyšší míru nezaměstnanosti. Ta stoupala až do roku 2013, kdy tato míra dosáhla 10,3 %. Od této doby dochází v Polsku k neustálému poklesu

nezaměstnanosti, v roce 2017 byla tato hodnota 4,9 %, což je nejnižší úroveň za posledních 30 let. Podle metodiky Eurostatu poklesla nezaměstnanost na takovou úroveň, která je nižší, než je průměr v EU (7,3 %).

**Graf 4.5: Vývoj míry nezaměstnanosti v Polsku v letech 2006 – 2017**



Zdroj: Eurostat, 2018b

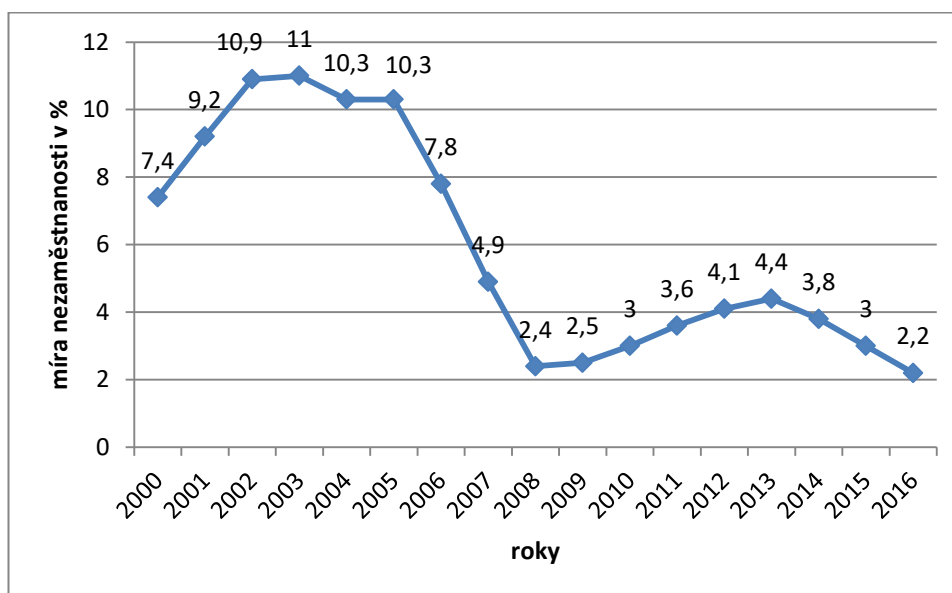
Mezi důvody poklesu nezaměstnanosti patří vytvoření nových pracovních míst a uvolnění pracovních míst díky emigraci mnoha Poláků do jiných zemí EU (od vstupu do EU v roce 2004 emigrovalo celkem 2,3 milionů Poláků). Také zčásti odráží vlnu zájmu nadnárodních společností o založení a rozvoj aktivit v největší ekonomice východní části Evropské unie.

Oficiální ukazatele míry nezaměstnanosti ovšem nezohledňují důsledky dalších faktorů, které ovlivňují trh práce. Polský trh práce se vyznačuje relativně nízkým věkem při odchodu do důchodu, což je výsledkem ochranných programů pro lidi v důchodovém věku a možnosti předčasného důchodu v určitých povoláních, stejně jako významná úroveň skryté nezaměstnanosti mezi osobami, které provozují menší farmy.

#### **4.2.2 Dlouhodobá nezaměstnanost**

Graf 4.6 zachycuje vývoj dlouhodobé míry nezaměstnanosti v Polsku. Ukazatel měří podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva ve věku 15 až 74 let, který byl nezaměstnaný dvanáct měsíců a déle.

**Graf 4.6 Vývoj dlouhodobé míry nezaměstnanosti v Polsku v letech 2006 – 2017**



Zdroj: OECD, 2017

Míra dlouhodobé nezaměstnanosti v Polsku kopíruje vývoj celkové míry nezaměstnanosti a pohybuje se během sledovaného období vždy přibližně o 5 p.b. níže, než je celková míra. Dlouhodobá míra nezaměstnanosti je v Polsku tedy poměrně stabilní a je způsobena především strukturální nezaměstnaností, kdy lidé nemohou najít práci odpovídající jejich vzdělání a zkušenostem.

Nejvyšší hodnoty dlouhodobé nezaměstnanosti byly začátkem tisíciletí, kdy se Polsko obecně potýkalo s vysokými hodnotami míry nezaměstnanosti. Tyto hodnoty byly vyšší než 10 %. Vliv na snížení měla dobrá ekonomická situace, otevření hranic v rámci vstupu do Evropské unie a také vhodné formy aktivní politiky zaměstnanosti.

Naopak jedné z nejnižších měr dlouhodobé nezaměstnanosti bylo dosaženo v roce 2008, ještě než na trh práce dopadla hospodářská krize. Ta vyvrcholila v roce 2013 a od té doby opět dochází k poklesu. Rekordní je míra dlouhodobé nezaměstnanosti z roku 2016, kdy dosáhla 2,2 %.

### **4.2.3 Nezaměstnanost podle vzdělání**

I zde jsou nezaměstnaností ohroženi především méně vzdělaní lidé, což potvrzuje tabulka 4.4, graficky znázorněna v grafu 4.7. Skupina 0-1, jenž obsahuje osoby s nižším než primárním a primárním vzděláním, dosahuje klesající míry nezaměstnanosti. Na začátku se pohybovala kolem 20 % a mírně rostla do roku 2004, kdy Polsko vstoupilo do Evropské unie a došlo k odlivu především méně vzdělaných a tedy uvolnění mnoha pracovních míst pro tyto osoby. Klesající trend trval

do hospodářské krize v roce 2007, je možné vidět následný růst a vyvrcholení v roce 2013, kdy míra nezaměstnanosti této skupiny dosáhla 23,9 %. Od této doby dochází opět k poklesu v závislosti na hospodářském cyklu. V roce 2016 se dostala tato skupina na rekordních 12,8 %.

Vliv na vyšší míru nezaměstnanosti, jenž zpravidla tato skupina mívá, má také to, že mnohým z nich se vyplatí zůstat doma a pobírat sociální dávky, než pracovat. Také bývají častěji postiženi dlouhodobou nezaměstnaností.

**Tab. 4.4: Vývoj míry nezam. podle vzdělání v Polsku v letech 2000 – 2016, v %**

rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>skupina 0-1</b>	20,6	22,6	25,2	25,9	27,8	27,1	21,5	15,5	11,5
<b>skupina 2-4</b>	13,9	15,9	17,8	17,8	17,4	16,6	12,7	8,7	6,3
<b>skupina 5-8</b>	4,3	5,0	6,3	6,6	6,2	6,2	5,0	3,8	3,1

rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>skupina 0-1</b>	13,9	16,1	16,8	17,8	23,9	17,5	15,5	12,8
<b>skupina 2-4</b>	7,2	8,9	8,7	9,3	10,7	8,6	7,1	5,8
<b>skupina 5-8</b>	3,6	4,2	4,4	4,9	5,3	4,1	3,5	3,0

Zdroj: OECD, 2018b

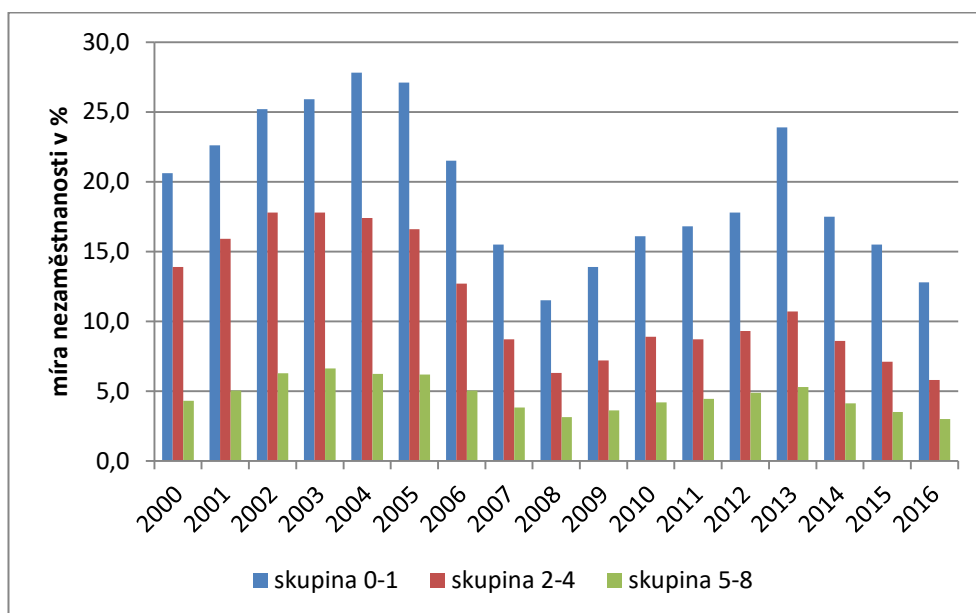
Skupina 2-4 obsahuje osoby s nižším a vyšším sekundárním vzděláním a postsekundárním neterciárním vzděláním. Jak je možné vidět, s růstem vzdělání klesá míra nezaměstnanosti. Tato skupina měla ve sledovaném období podobný vývoj míry nezaměstnanosti, jako předchozí skupina. Ovšem hodnoty se pohybovaly maximálně na 17,8 % a to v letech 2002 a 2003, poté také docházelo k poklesu. Vyšší hodnota pak byla zaznamenána až v roce 2013, jako dopad krize, a přesto nabývala jen 10,7 %, což je mnohem méně než na začátku tisíciletí.

Nejvzdělanější skupina 5-8, jenž obsahuje terciálně vzdělané, je na tom po stránce nezaměstnanosti nejlépe. Míra nezaměstnanosti je zde poměrně stabilní, přesto vývoj je zde stejný jako v předchozích skupinách. Hodnoty se pohybují mezi 3 až necelými 7 %, což je pro Polsko pozitivní. Nejnižší míra nezaměstnanosti byla v posledním sledovaném roce, tedy 2016, je tedy předpoklad dalšího poklesu do dalších let.

Vysvětlení proč jsou více vzdělání méně ohroženi nezaměstnaností, se nabízí v tom, že si snadněji hledají novou práci a obvykle přecházejí z jednoho do druhého, aniž by se stali nezaměstnanými. U vzdělaných obecně bývá nižší fluktuace.



**Graf 4.7: Vývoj míry nezam. podle vzdělání v Polsku v letech 2000 – 2016**



Zdroj: OECD, 2018b

## 4.3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

### 4.3.1 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti v Polsku vychází z platného legislativního rámce. Jedním z důležitých zákonů je zákon na podporu zaměstnanosti a institucí trhu práce. Jako člen Evropské unie je politika zaměstnanosti také koordinovanou politikou, proto musí vycházet z platných dokumentů EU. Veškeré výdaje na politiku zaměstnanosti včetně speciálních programů úřadů práce jsou financovány z Pracovního fondu.

V Polsku je prováděna politika zaměstnanosti stejně jako v jiných zemích aktivní i pasivní politikou zaměstnanosti. Obrovská míra nezaměstnanosti, která zde byla v minulosti typická, odčerpávala mnoho peněz ze státního rozpočtu v rámci dávek v nezaměstnanosti.

Hlavní institucí zabývající se zaměstnaností a trhem práce je Ministerstvo rodiny, práce a sociální politiky. Mezi další instituce provádějící politiku zaměstnanosti v souladu se zákony patří (PSZ, 2018):

- Veřejné služby zaměstnanosti – Hlavním cílem je poskytnout nezaměstnaným potřebnou pomoc ze strany úřadu práce, s jejímž využitím budou schopni sami řešit vlastní situaci. Realizují aktivity v oblasti prevence nezaměstnanosti.
- Dobrovolné sbory práce – Jsou státními útvary specializovanými na aktivity pro mládež, zejména pro mládež do 25 let ohroženou sociálním vyloučením a nezaměstnaností.

- Agentury práce – Jsou to neveřejné organizační jednotky poskytující služby v oblasti zprostředkování zaměstnání agentury pro práci jak v tuzemsku, tak v zahraničí. Také poskytují karierní poradenství.
- Vzdělávací instituce – To jsou veřejné a neveřejné subjekty, které provádějí mimoškolní vzdělávání založené na samostatných předpisech.
- Instituce sociálního dialogu – Jedná se o instituce zabývající se otázkami trhu práce se zaměřením na organizace, odbory, zaměstnavatele atd. Spolupracuje s veřejnými službami práce a dobrovolnými sbory práce.
- Instituce místního partnerství – Skupina institucí provádějící projekty pro trh práce na základě dohody.

V tabulce 4.5 je zachycen vývoj výdajů na politiku zaměstnanosti podle Eurostatu. Celkové výdaje během sledovaných let klesají, což není příliš obvyklé a obecně jsou výdaje na politiku zaměstnanosti vůči HDP také velmi nízké. Náklady na aktivní politiku zaměstnanosti jsou poměrně stabilní, vyšší nárůst byl zaznamenán jen v letech 2008 – 2010 a to vlivem hospodářské krize. Obecně by výdaje na APZ měly růst, aby snadněji docházelo ke snižování nezaměstnanosti. Náklady pasivní politiky zaměstnanosti klesají, což je v zájmu politiky zaměstnanosti a Polsku se to daří.

**Tab. 4.5: Vývoj výdajů na státní, pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti v Polsku v letech 2007 – 2015, vyjádřeno v % HDP**

Roky	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>celkové výdaje</b>	1,00	0,90	0,94	1,02	0,70	0,75	0,84	0,79	0,73
<b>výdaje na APZ</b>	0,40	0,46	0,52	0,59	0,33	0,36	0,41	0,40	0,38
<b>výdaje na PPZ</b>	0,51	0,35	0,33	0,34	0,30	0,32	0,35	0,31	0,27

Zdroj: Eurostat, 2018c

### 4.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivace nezaměstnaných je příležitost pro nezaměstnané jak dosáhnout zaměstnání a udržet si ho. K dispozici jsou (MPIPS, 2018):

- Intervenční práce – Úřady práce mohou v případě neexistence vhodných pracovních podmínek financovat intervenční práce, spočívající v zaměstnávání nezaměstnaných, kteří se nacházejí ve zvláštní situaci na trhu práce<sup>7</sup>, výměnou

<sup>7</sup> Skupina nezaměstnaných ve zvláštní situaci na trhu práce zahrnuje dlouhodobě nezaměstnané, nezaměstnané pod 25 let a nad 50 let, nezaměstnané bez odborné kvalifikace, nezaměstnané se zdravotním postižením nebo nezaměstnané, kteří vychovávají nejméně jedno dítě do 7 let.

za úhradu části nákladů vzniklých v souvislosti s odměňováním. Mohou trvat od 6 do 24 měsíců v závislosti na tom, do jaké skupiny osoba spadá.

- Aktivační doplněk – Jedná se o formu finanční pomoci pro osobu, která byla nezaměstnaná s právem na dávky v nezaměstnanosti, a přesto získala z vlastního podnětu zaměstnání nebo jej ÚP zaměstnal na částečný úvazek s nižší než minimální mzdou.
- Školení – Vyučování jednoduchých dovedností a praktických návyků, které vyžadují minimální teoretickou přípravu.
- Půjčka na školení – Nezaměstnaní a záložní vojáci mohou požádat o půjčku. Může být poskytnuta půjčka na školení, která umožní zahájení zaměstnání vyžadující zvláštní kvalifikace.
- Stáž a odborná příprava na pracovišti – Jedná se o získání praktických dovedností k výkonu práce vykonáváním úkolů na pracovišti bez založení pracovního poměru se zaměstnavatelem. Hrazeno státem ve výši dávky v nezaměstnanosti.
- Stipendia při dalším vzdělávání – Jsou určeny pro nezaměstnané do 25 let, kteří jsou také nezaměstnaní bez odborné kvalifikace. Stipendium na školní vzdělávání je poskytováno za podmínky, že příjem na osobu v rodině nepřekračuje danou hranici.
- Sociálně užitečné práce – Tuto práci může vykonávat nezaměstnaná osoba bez nároku na dávky, která ovšem zároveň využívá sociální pomoc. Tyto práce jsou organizovány komunitou sociální pomoci. Realizace sociálně užitečných děl probíhá na základě dohody uzavřené mezi obcí a komunou.
- Veřejně prospěšné práce – Jsou organizované obcemi, nevládními a statutárními organizacemi. Jedná se o časově omezená pracovní místa, která pomáhají zaměstnat obtížně umístitelné uchazeče o práci.
- Podpora podnikání – Nezaměstnaným mohou být poskytnuty jednorázové příspěvky pro zahájení podnikání.
- Náhrada cestovních a ubytovacích nákladů – Nezaměstnaná osoba může požádat o úhradu cestovních výdajů na místo výkonu práce.

V tabulce 4.6 je možné nalézt vývoj výdajů na aktivní politiku práce, jenž zanalyzoval Eurostat.

**Tab. 4.6: Vývoj podrobných výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti v Polsku v letech 2007 – 2015, vyjádřeno v % HDP**

Roky	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Rekvalifikace a vzdělávání</b>	0,0996	0,1219	0,0386	0,0357	0,0114
<b>Stimulace zaměstnanosti</b>	0,0522	0,0571	0,1586	0,2111	0,0842
<b>Podpora zam. handicapovaných</b>	0,1835	0,2060	0,2082	0,2111	0,1864
<b>Veřejně prospěšné práce</b>	0,0177	0,0220	0,0267	0,0360	0,0117
<b>Startovací pobídky</b>	0,0460	0,0586	0,0823	0,0985	0,0297

Roky	2012	2013	2014	2015
<b>Rekvalifikace a vzdělávání</b>	0,0134	0,0148	0,0127	0,0109
<b>Stimulace zaměstnanosti</b>	0,0946	0,1217	0,1303	0,1282
<b>Podpora zam. handicapovaných</b>	0,1895	0,2041	0,1816	0,1712
<b>Veřejně prospěšné práce</b>	0,0122	0,0157	0,0144	0,0178
<b>Startovací pobídky</b>	0,0457	0,0548	0,0586	0,0519

Zdroj Eurostat 2018c

Největší výdaje jsou vydávány na skupinu Podpora zaměstnanosti handicapovaných, která v Polsku obsahuje především mzdové dotace pro zdravotně postižené pracovníky, náhrady povinného sociálního pojištění placeného pro zdravotně postižené zaměstnance a náhrady nákladů zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají handicapované. Jak již bylo zmíněno v předchozí kapitole, podpora těchto lidí je nevyhnutelná, jelikož bez pomoci státu by jen velmi špatně hledali uplatnění na trhu práce, což by mohlo vést k dlouhodobé nezaměstnanosti a sociálnímu vyloučení. Proto je podpora handicapovaných po celou dobu sledovaného období víceméně stejně nákladná a nevznikají výrazné odchylky.

Na druhém místě v nákladnosti stojí Stimulace zaměstnanosti, jenž zahrnuje poskytování pracovní praxe, aktivační doplňky, intervenční práce, přizpůsobení pracoviště osobám se zdravotním postižením, příspěvek při práci na dálku, spolufinancování nákladů na péči o děti nebo závislé osoby, vrácení nákladů na vybavení pracoviště spojené s náborem nezaměstnané osoby atd. Nejdůležitější a nejdražší je z této skupiny pracovní praxe, ta poskytuje po absolvování lepší postavení na trhu práce. Obecně jsou v Polsku využívány především tyto nástroje, což je také možné vidět u vysokého zvýšení vlivem hospodářské krize v letech 2008 – 2010.

Poté následuje skupina Startovací pobídky obsahující především grant pro nezaměstnané, kteří začínají s ekonomickou aktivitou. Vývoj výdajů na tuto skupinu jsou poměrně stabilní, výjimka je opět v letech po krizi, kdy došlo ke zvýšení.

Jak je možno vidět, skupina Rekvalifikace a vzdělávání není příliš podporována, během sledovaného období se výdaje snižují. Kromě nejdůležitější složky rekvalifikace obsahuje tato skupina také financování postgraduálního studia, učňovské vzdělávání pro dospělé, refundaci nákladů na školení zaměstnanců apod. V Polsku jsou upřednostňovány nástroje týkající se zvyšování praxe, než zvyšování kvalifikace.

Velmi málo je také podporována skupina Veřejně prospěšné práce, jelikož ale poskytují především nekvalifikované práce, spočívající v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací, není tedy nutné do této skupiny investovat více, jelikož neposkytují větší rozvoj zaměstnanců. Do této skupiny spadají také sociálně užitečné práce.

### 4.3.3 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní státní politika trhu práce zahrnuje různé formy finanční pomoci pro nezaměstnané. Nejdůležitější formou finanční pomoci jsou dávky v nezaměstnanosti. Ta náleží nezaměstnaným, kteří v posledních 18 měsících odpracovali minimálně 365 dní a je poskytována po dobu 6 až 12 měsíců ve třech různých variantách v závislosti na délce pracovních zkušeností nezaměstnaných. Tato výhoda je každoročně valorizována v červnu. V období od 1. června 2017 do 31. května 2018 je dávka v nezaměstnanosti měsíčně (Gazeta Prawna, 2017):

- základní (od 5 do 20 let praxe) – během prvních tří měsíců 717,30 zł čistého (4339 Kč<sup>8</sup>), po této době 572,87 zł (3465 Kč).
- snížena – 80% (do 5 let praxe) – v prvních třech měsících 583,06 zł (3527 Kč) a poté 468,11 zł čistého (2832 Kč)
- zvýšené – 120% (nejméně 20 let praxe) – v prvních třech měsících 851,63 zł (5152 Kč) a později 678,71 zł čistého (4106 Kč).

Kromě toho může nezaměstnaná osoba pobírat další dávky včetně příspěvku na pokrytí části výdajů na výživu dítěte. Příspěvek je splatný, pokud průměrný měsíční rodinný příjem na osobu nepřesáhne 674 zł (4077 Kč).

Lidé, kteří odstoupí z práce, aby mohli pečovat o zdravotně postižené dítě, mohou navíc pobírat zvláštní příspěvek na péči, pokud příjem na hlavu v rodině nepřesáhne 764 zł (4621 Kč) a činí poté 520 zł (3145 Kč) za měsíc.

Nezaměstnaná osoba může také požádat o dávky sociální pomoci, pokud rodinný příjem nepřesáhne 514 zł (3109 Kč). Existují tři druhy dávek sociální pomoci.

<sup>8</sup> Přepočítáno kurzem 1 CZK = 6,049 PLN, platnému ke dni 8.3.2018 (ČNB, 2018).

Trvalá dávka je poskytována osobám, které jsou zcela neschopné pracovat. Pravidelná dávka je pak pro osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně složité situaci a nemají žádný příjem nebo je jejich příjem nestačí k uspokojení každodenních potřeb – zejména pokud jde o případy dlouhodobého onemocnění nebo zdravotního postižení. Třetí skupinou jsou cílené dávky pro pokrytí zvláštních výdajů, jako je nákup potravin, léků, pohonných hmot, oděvů, potřebných předmětů pro domácnost, drobných renovací nebo nákladů na zdravotní péči.

#### **4.3.4 Evropa 2020 – cíle a plnění**

Také Polsko, stejně jako ostatní země EU, má cíle nastavené v jiné výši s ohledem na možnosti polské ekonomiky.

Cíle Evropy 2020 pro Polsko (Evropa, 2018c):

- Zvýšení míry zaměstnanosti populace ve věku 20 – 64 let minimálně na 71 %.
- Navýšení investic do vědy a výzkumu na úroveň 1,7 % HDP
- Zvýšení počtu vysokoškoláků ve věku 30 – 34 let na nejméně 45 %.
- Snížení počtu žáků, kteří předčasně opouštějí vzdělávací systém pod 4,5 %.
- Snížení počtu obyvatel ohrožených chudobou nejméně o 1,5 milionů.
- V oblasti klimatu a energie dosažení cílů 14 %; 15 %; 96,4 Mtoe

Zaměstnanost v roce 2016 dosahovala v Polsku hodnoty 69,3 %, tedy stále nedosáhli národního cíle. Podle dostupných údajů se kromě zpomalení v letech 2009 – 2013 tato míra dynamicky zvyšuje, pokud by tedy pokračoval rostoucí trend posledních let, pravděpodobně by měl být splněn do roku 2020.

Vzdělávací systém předčasně v roce 2016 opustilo 5,2 % žáků, nebylo tedy dosud dosaženo cíle. Počet vysokoškoláku ve věku 30 – 34 dosáhl v roce 2016 44,6 % a velmi rychle se blíží dosáhnutí daného cíle 45 %. Polsko má obecně v tomto vyšší cíl, než Evropská unie, která stanovila normu 40 % a také ho snadněji dosahuje. Je to jediný z cílů týkajících se trhu práce, který plní lépe než je průměr celé Evropské unie.

Snížení počtu osob ohrožených chudobou, materiální deprivací nebo žijících v domácnostech s velmi nízkou pracovní intenzitou o 1,5 milionů osob oproti roku 2008 bylo dosaženo již v roce 2013, kdy byl pokles o 1,7 milionů. V roce 2016 je toto číslo ještě větší, došlo k snížení počtu těchto osob o 3,2 milionů.

Přesto se velká část Poláků nachází v těžké bytové situaci – až 70 % lidí ve věku 18 až 30 let žijí s rodiči kvůli nedostatečným možnostem alternativní ubytování a

neschopnosti platit nájemné, zatímco průměr EU je 29%. V Polsku počet bytů na 1000 obyvatel je 367, zatímco v rozvinutých zemích, že překračuje práh 500. Dalším problémem Poláků je velmi nízká úroveň sociální důvěry a sociální vyloučenost, což se projevuje v nedostatku vzdělávacích příležitostí, nedostatečné znalosti a přístup k informacím a nízké mobility a sociálních aktivit.

## 5. KOMPARACE VYBRANÝCH CHARAKTERISTIK TRHU PRÁCE A POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI OBOU ZEMÍ

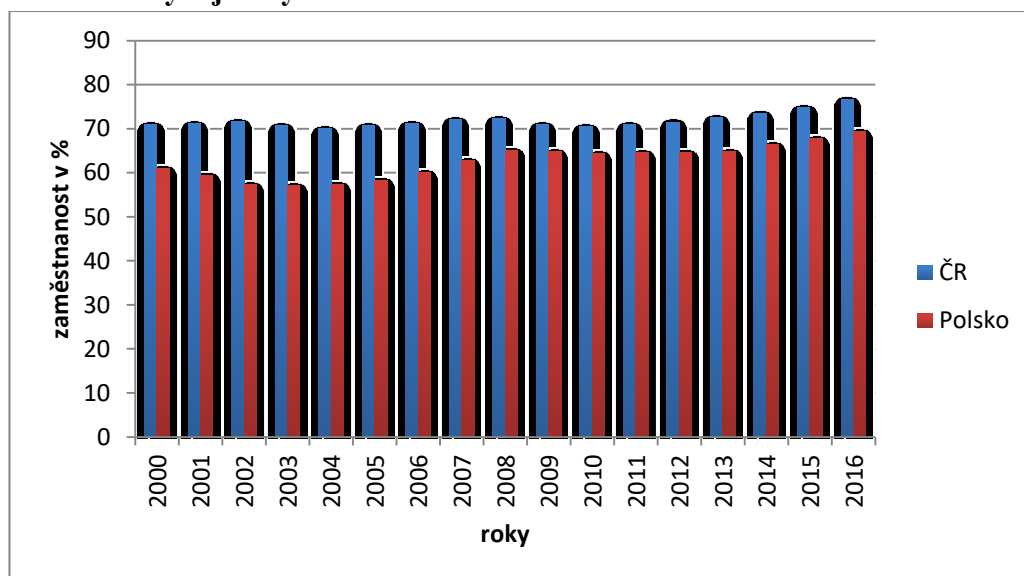
Česká republika i Polsko má podobný historický vývoj a obě země patří jak do EU, tak do Visegrádské čtyřky, společně se Slovenskem a Maďarskem. Polsko zaujímá plochu téměř čtyřikrát větší než Česká republika a má přibližně 3,6krát více obyvatel, hustota zalidnění je tedy vyšší v ČR. V obou zemích je podobný podíl mužů a žen.

### 5.1 ZAMĚSTNANOST

#### 5.1.1 Celková zaměstnanost

Míra zaměstnanosti podle metodiky Eurostatu znamená, že se počet zaměstnaných osob ve věku 20 až 64 let byl vydělen populací stejné věkové skupiny, z čehož vyplývá, že jsou zde zahrnuty i ekonomicky neaktivní osoby.

**Graf 5.1: Vývoj míry zaměstnanosti v ČR a Polsku v letech 2000 – 2016**



Zdroj: Eurostat, 2017b

Česká republika obecně po celou dobu sledovaného období vykazuje vyšší míru zaměstnanosti, jak je možné vidět v grafu 5.1. Kromě důvodů, které snižují nezaměstnanost, a tedy zvyšují zaměstnanost, a které budou podrobně rozebrány v následující podkapitole, má také vliv odliv velkého množství Poláků do zahraničí za prací. Počet ekonomicky neaktivních osob neubývá, zato počet zaměstnaných klesá, proto míra zaměstnanosti může být nižší. Dalším důvodem je, že v katolickém



Polsku častěji bývá zastoupen model tradiční rodiny, tedy že mnoho žen zůstává v domácnosti.

Míra zaměstnanosti v Polsku by také měla být do budoucna ovlivněna zákonem z roku 2016, s platností od října 2017, který schválil možnost odchodu žen do důchodu v 60 letech. Odchod mužů pak v 65 letech, což je ovšem mimo věkový rozptyl metodiky Eurostatu. (Wyborcza, 2018)

Veškeré hodnoty míry zaměstnanosti obou zemí je možné najít níže v tabulce 5.1. Největší rozdíl mezi zeměmi byl zaznamenán v roce 2002, kde činil 14,2 p.b., což bylo způsobeno poklesem zaměstnanosti právě v Polsku, zatímco v ČR byla tato míra poměrně stabilní. Nejmenší rozdíl je pak v roce 2009, kde nabývá jen 6 p.b, jelikož ekonomická krize zasáhla Polsko mnohem méně než ČR.

**Tab. 5.1: Vývoj míry zaměstnanosti v ČR a Polsku v letech 2000 – 2016, v %**

rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>ČR</b>	71,0	71,2	71,6	70,7	70,1	70,7	71,2	72,0	72,4
<b>Polsko</b>	61,0	59,4	57,4	57,1	57,3	58,3	60,1	62,7	65,0

rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>ČR</b>	70,9	70,4	70,9	71,5	72,5	73,5	74,8	76,7
<b>Polsko</b>	64,9	64,3	64,5	64,7	64,9	66,5	67,8	69,3

Zdroj: Eurostat, 2017b

U obou zemí lze vidět nárůst míry zaměstnanosti během sledovaného období, především je zaznamenán prudký nárůst od roku 2010. V Polsku, jenž má mnohem více obyvatel, je proto lepší možnost podporovat zaměstnanost a během let se dostalo z 61 % na 69,3 %. ČR už je v mnohém omezena.

Co se týče struktury zaměstnanosti, ta se v obou zemích liší. V České republice je mnohem více lidí zaměstnáno v průmyslu. Naopak v Polsku je vyšší míra pracovníků v zemědělství.

### 5.1.2 Zaměstnanost podle pohlaví

**Tab. 5.2: Vývoj míry zaměstnanosti žen v ČR a Polsku v letech 2000 – 2016, v %**

roky	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>ČR</b>	61,9	62,2	62,3	61,4	61,1	61,3	61,8	62,4	62,5
<b>Polsko</b>	54,2	53,0	51,4	51,2	51,2	51,7	53,1	55,5	57,3

roky	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>ČR</b>	61,4	60,9	61,7	62,5	63,8	64,7	66,4	68,6
<b>Polsko</b>	57,6	57,3	57,2	57,5	57,6	59,4	60,9	62,2

Zdroj: Eurostat, 2017b

V tabulce 5.2 je zachycen vývoj míry zaměstnanosti žen. Do roku 2009 byla v Polsku tato míra mnohem nižší, poté se situace zlepšila a rozdíl mezi ČR a

Polskem je do konce sledovaného období kolem 5 p.b. Nejmenší rozdíl byl v roce 2010, kde dosáhnul hodnoty pouze 3,6 p.b. To znamená, že zaměstnanost žen obou zemí je rovnoměrnější, než zaměstnanost mužů.

Vývoj míry zaměstnanosti mužů můžeme najít v tabulce 5.3. Česká republika ve většině let dosahuje kolem 80% míry zaměstnanosti a má poměrně stabilní vývoj. Polsko se pak drží v rozmezí 60 – 70 %, po propadu v letech 2002 – 2003, kde dosáhla tato míra 63% hranice a rozdíl mezi oběma zeměmi byl přes 17 p.b., se situace poté začala zlepšovat až do roku 2009, kde byl rozdíl jen 7,6 p.b. To bylo způsobeno vyšším propadem v ČR, Polsko se během krize drželo mnohem lépe. Další léta pak došlo opět k mírnému nárůstu difference mezi zeměmi.

**Tab. 5.3: Vývoj míry zaměstnanosti mužů v ČR a Polsku v letech 2000 – 2016, v %**

roky	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>ČR</b>	80,2	80,3	80,9	80,1	79,2	80,1	80,4	81,5	82,0
<b>Polsko</b>	68,0	66,0	63,6	63,1	63,5	65,1	67,3	70,2	73,0

roky	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>ČR</b>	80,2	79,6	79,9	80,2	81,0	82,2	83,0	84,6
<b>Polsko</b>	72,6	71,3	71,9	72,0	72,1	73,6	74,7	76,4

Zdroj: Eurostat, 2017b

Jak již bylo naznačeno, míra zaměstnanosti žen je v obou zemích nižší, zato mnohem stabilnější, než je tomu u mužů. Na to má vliv mimo jiné výběr povolání, kdy ženy raději volí méně hodnocené, za to stabilnější pozice. Muži také častěji vyhledávají sezonní práci či druhou práci ke své současné.

### 5.1.3 Sebezaměstnání

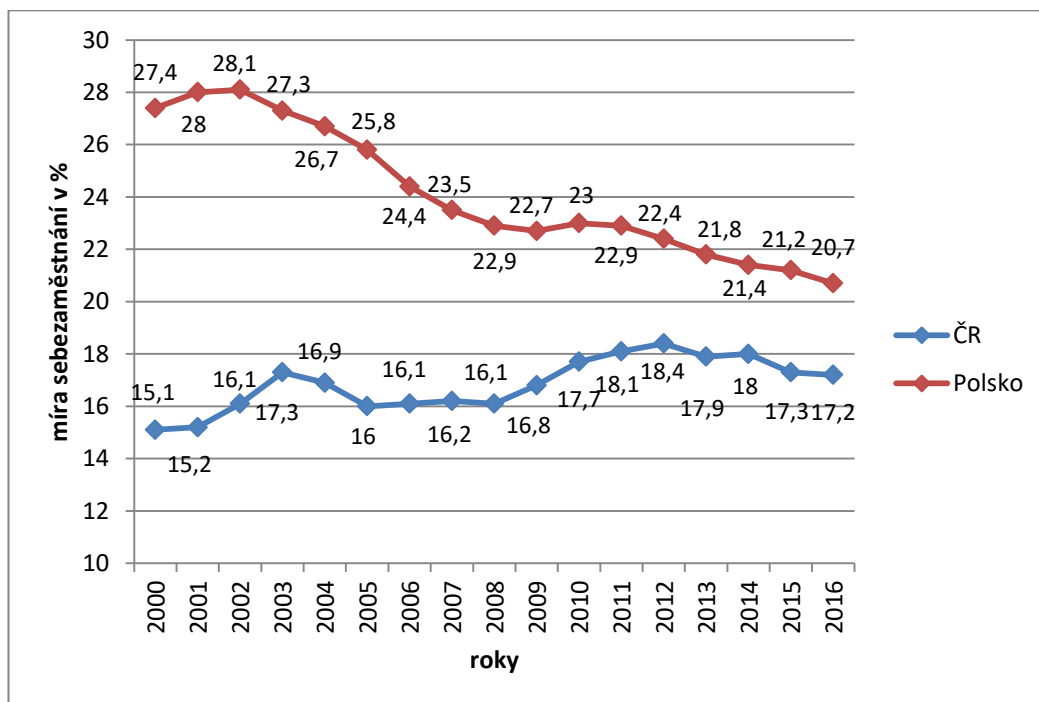
Sebezaměstnání jsou osoby, které jsou jediným vlastníkem nebo spoluvlastníkem nesdružených podniků, ve kterých pracují. Jedná se tedy o fyzickou osobu, která má podnikatelskou činnost.

Graf 5.2 zachycuje vývoj míry sebezaměstnání obou zemí. Míra sebezaměstnání se zde rovná podílu sebezaměstnaných a všech zaměstnaných osob. Jak je možné vidět, tato míra se v obou zemích vyvíjí značně odlišně. V České republice se jedná o poměrně stabilní hodnoty se změnou maximálně 3,3 p.b., bez větších výkyvů. Mírné změny jsou způsobeny ekonomickým vývojem, kdy po krizi lidé častěji začínají podnikat, jelikož nemohou najít zaměstnání.

Na druhou stranu v Polsku vidíme velký pokles míry sebezaměstnání, který není jen výsledkem hospodářského cyklu. V roce 2000 dosahovala 27,4 %, o 16 let

později už jen 20,7 %, což je propad o 6,7 p.b. Jak již bylo zmíněno v předchozí kapitole, mnoho lidí pracujících v zemědělství odchází díky strukturálním změnám a touhou přesunout se do výnosnějšího sektoru ekonomiky. Nepomáhá tomu ani zpříšňování zákonů ohledně sebezaměstnání.

**Graf 5.2: Vývoj míry sebezaměstnání ČR a Polsku v letech 2000 – 2016**



Zdroj: OECD, 2018a

#### 5.1.4 Zaměstnanost na zkrácené úvazky

Zkrácené úvazky jsou často využívány studenty, důchodci, či rodiny s menšími dětmi. Tento typ úvazku nabízí možnost flexibility a obvykle narazíme na dva typy této práce. Jedná se o práci po dobu klasických 5 dní v týdnu při kratší hodinové směně nebo o práci jen v některé dny na více hodin.

Celkem v Polsku pracuje více lidí na zkrácený úvazek a dochází k postupnému poklesu, za 11 let o 3,4 p.b. V České republice na druhou stranu dochází jen k velmi mírnému růstu, rozdíl mezi roky 2005 a 2016 je jen o 1,3 p.b., což je také zachyceno v tabulce 5.4. Rozdílnost ve vývoji je způsobena rozlišením vnímáním práce na zkrácený úvazek. V ČR převažuje převis poptávky po tomto typu úvazku, ovšem firmy je v takové míře příliš nenabízejí, což se ovšem s postupem let zlepšuje. V Polsku jsou kratší úvazky vnímány především negativně, většinou takto pracují lidé, kteří nenašli práci na plný úvazek. To je dobře vidět na hospodářském cyklu, v konjunktúře je takto zaměstnaných v Polsku méně.

Co se týče mladých ve věku 15 – 24 let, je ze začátku sledovaného období rozdíl markantní. V ČR zájem o zkrácené úvazky roste, zpravidla si studenti hledají praxi ke studiím a v posledních pár letech je větším trendem nabízet stáže studentům.

**Tab. 5.4: Vývoj míry zam. na zkrácený úvazek v ČR a v Polsku v letech 2005 – 2016**

<b>celkem</b>												
<b>rok</b>	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>ČR</b>	4,4	4,4	4,4	4,3	4,8	5,1	4,7	5,0	5,8	5,5	5,3	5,7
<b>Polsko</b>	9,8	8,9	8,5	7,7	7,7	7,7	7,3	7,2	7,1	7,1	6,8	6,4

<b>15-24 let</b>												
<b>rok</b>	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>ČR</b>	3,3	3,9	5,2	5,5	8,2	9,0	7,6	9,9	11,7	10,7	10,8	11,9
<b>Polsko</b>	22,5	19,3	17,2	14,2	14,3	15,5	15,4	16,7	16,2	15,4	14,1	13,3

<b>55-64 let</b>												
<b>rok</b>	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>ČR</b>	8,3	8,5	8,8	8,2	8,6	8,4	7,7	8,2	8,4	8,0	7,6	7,9
<b>Polsko</b>	22,0	20,7	20,5	18,8	18,6	16,9	15,0	13,5	12,4	11,4	10,4	10,0

Zdroj: Eurostat, 2018a

Přestože je v Polsku během všech 11 let míra zaměstnanosti mladých na zkrácený úvazek o mnoho vyšší než v ČR, poměrně rychle klesá. V roce 2005 byl rozdíl rekordních 19,2 p.b, v roce 2016 je to už jen 1,4 p.b. Do budoucna by se tyto hodnoty měly vyrovnat. Nižší zájem je zde způsoben především tím, že se zde nejedná natolik o zaměstnané studenty, ale převážně o mladé osoby po škole, které nemohly najít práci na hlavní pracovní poměr, a proto pracovaly na zkrácený úvazek.

Starší ve věku 55 – 64 let obecně více pracují opět v Polsku s rychlým poklesem během let. Především tady se vztahuje polská negativita vůči zkráceným úvazkům, lidé před důchodem zpravidla stále upřednostňují plné pracovní úvazky. Za sledovaných 11 let došlo k poklesu o 11 p.b. V České republice je tato míra zaměstnanosti stabilní bez vyšších výkyvů.

## 5.2 NEZAMĚSTNANOST

### 5.2.1 Celková nezaměstnanost

Nezaměstnanost v posledních letech v celé Evropské unii klesá, což je důsledek dobré ekonomické situace celé Evropy.

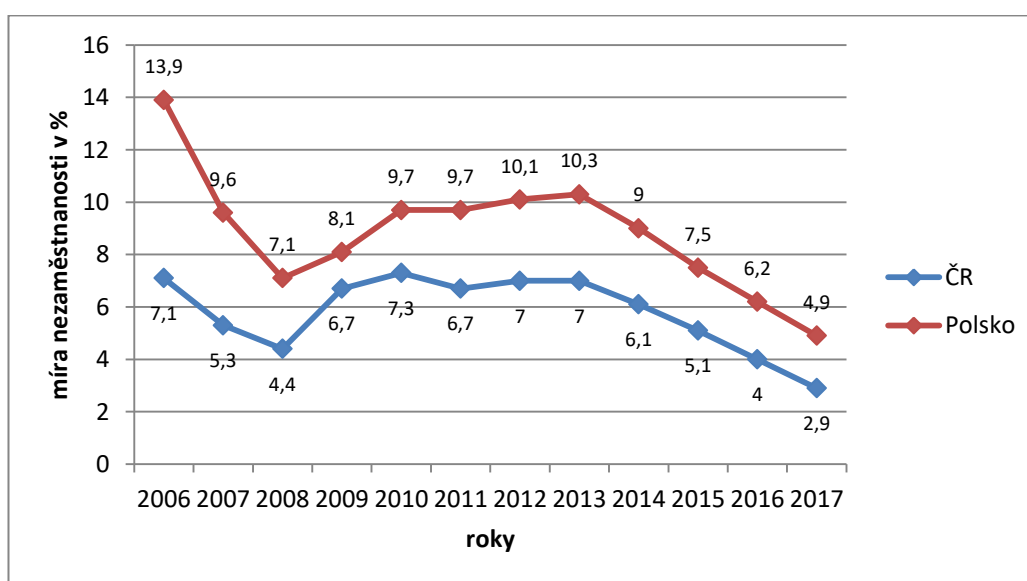
Graf 5.3 zachycuje míru nezaměstnanosti obou zemí. Nezaměstnané osoby zde zahrnují osoby ve věku 15 až 74 let. Jak je vidět, v obou zemích je vývoj během let stejný, jen Česká republika dosahuje nižší hodnoty, obecně nejnižší v EU. Polsku se taky velmi dobře daří snižovat tuto míru, na to, že v 90. letech a začátkem nového

tisíciletí neklesala pod 20 %. V roce 2017 je rozdíl mezi zeměmi už jen 2 p.b. a celková míra by měla do budoucna ještě klesat.

Od roku 2008 rostla opět míra nezaměstnanosti v obou zemích v závislosti na ekonomické krizi. V Polsku vyvrcholily důsledky až v roce 2013, kdy tato míra dosáhla 10,3 %. V ČR byl první náznak poklesu už v roce 2011 a od roku 2013 pak klesá do konce sledovaného období.

Česká míra nezaměstnanosti je v podstatě na úrovni plné zaměstnanosti. Tato extrémně nízká míra je způsobena několika faktory, a to ekonomickým růstem, nižší mzdovou hladinou, růstem českého průmyslu a jeho klíčových odvětví.

**Graf 5.3: Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR a Polsku v letech 2006 – 2017**



Zdroj: Eurostat, 2018b

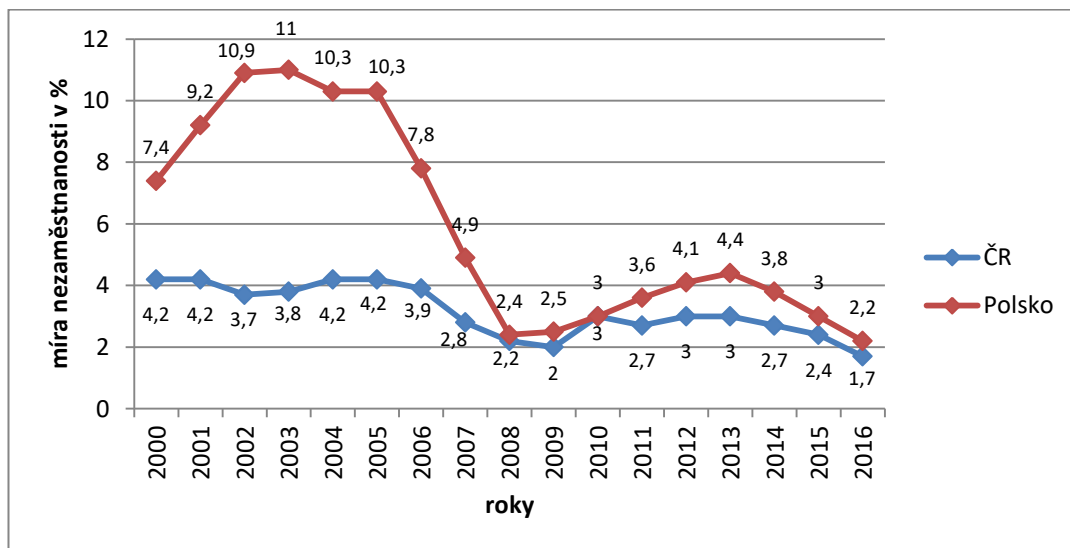
### 5.2.2 Dlouhodobá nezaměstnanost

Graf 5.4 zachycuje vývoj dlouhodobé míry nezaměstnanosti v obou zemích. Ukazatel měří podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva ve věku 15 až 74 let, který byl nezaměstnaný dvanáct měsíců a déle.

Míra dlouhodobé zaměstnanosti v České republice je poměrně stabilní, od roku 2000 do roku 2016 došlo poklesu k pouze o 2,5 p.b. V Polsku je vývoj poměrně kolísavější. Začátkem tisíciletí přetrvává vysoká míra dlouhodobé nezaměstnanosti, stejně jako celkové, vlivem strukturálních změn v hospodářství. Po roce 2005 docházelo k rychlému poklesu, a to především v závislosti s dobrou ekonomickou situací, vhodnou aktivní politikou a především vstupem do Evropské unie, což umožnilo mnoha Polákům najít si práci v zahraničí.

Po dopadech krize z roku 2007 byl v obou zemích zaznamenán nárůst této míry. V ČR došlo jen k mírnému nárůstu, a to maximálně o 0,8 p.b. V Polsku to pak byly 2,2 p.b. s vyvrcholením v roce 2013, poté také dochází k poklesu na rekordní hodnoty.

**Graf: 5.4: Vývoj dlouhodobé míry nezaměstnanosti v České republice a Polsku v letech 2006 – 2017**

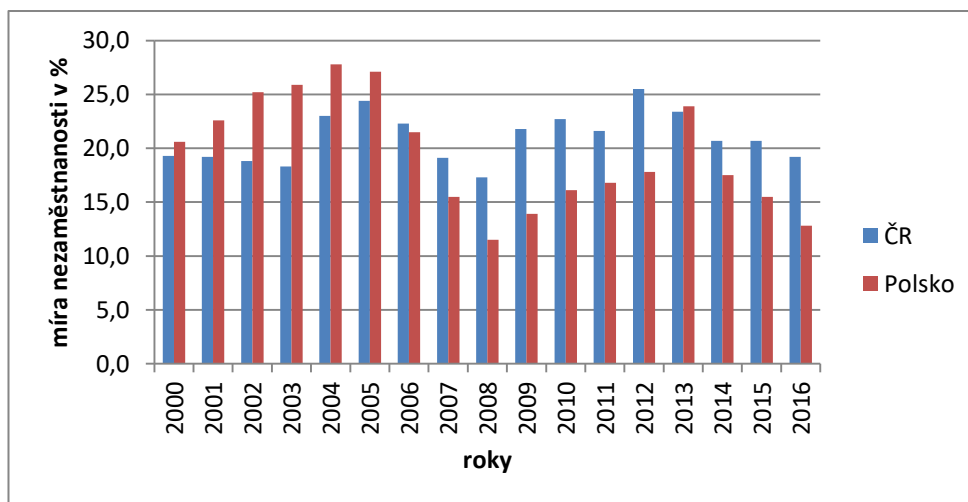


Zdroj: OECD, 2017

### 5.2.3 Nezaměstnanost podle vzdělání

Skupina 0-1 obsahuje osoby s nižším než primárním a primárním vzděláním, dosahuje klesající míry nezaměstnanosti. V grafu 5.5 je zaznamenána míra nezaměstnanosti této skupiny obou zemí.

**Graf 5.5: Vývoj míry nezaměstnanosti skupiny s nižším než primárním a primárním vzděláním v České republice a Polsku v letech 2000 – 2016**

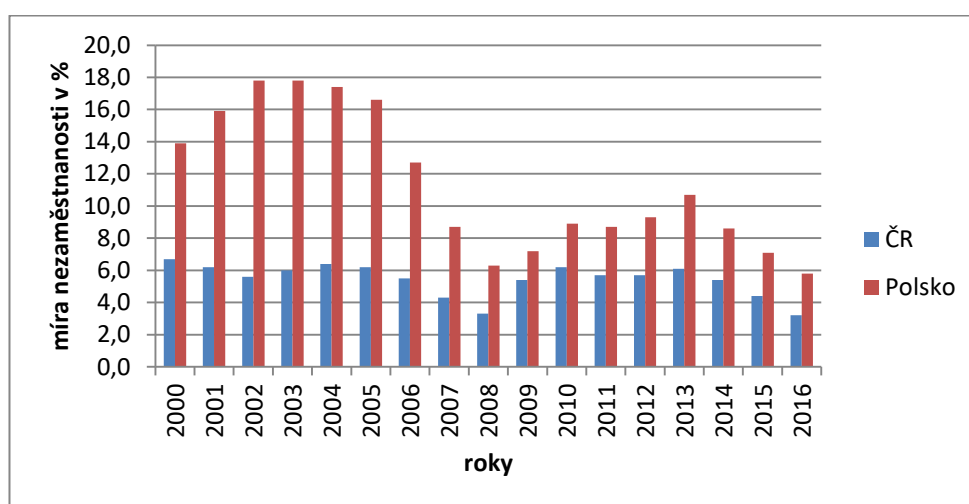


Zdroj: OECD, 2018b

Ze začátku sledovaného období je vyšší míra nezaměstnanosti v Polsku, v roce 2006 nastal zvrát a vyšší míry dosahuje ČR. Aktivní politika zaměstnanosti společně s příznivým ekonomickým vývojem a vstupem do EU s následným odlivem pracovníků do zahraničí pomohl u této skupiny snížit míru nezaměstnanosti. V České republice tato míra podléhá nižším výkyvům, v podstatě ji ovlivňuje převážně jen hospodářský cyklus, což je názorně vidět v grafu 5.5.

Skupina 2-4 zahrnuje pracovníky s nižším a vyšším sekundárním vzděláním a postsekundárním neterciárním vzděláním. V grafu 5.6 už vidíme větší rozdíly mezi ČR a Polskem. Vývoj této skupiny v Polsku odpovídá vysoké celkové míře nezaměstnanosti ze začátku tisíciletí, poté také klesá. Polsku se poměrně dobře daří snižovat nezaměstnanost, vyšší výkyv je vidět jen po krizi v roce 2013, kdy míra přesáhla 10 %. V České republice je míra opět stabilní nízká s mírnými výkyvy v rámci úspěšnosti ekonomiky.

**Graf 5.6: Vývoj míry nezaměstnanosti skupiny se sekundárním vzděláním v České republice a Polsku v letech 2000 – 2016**

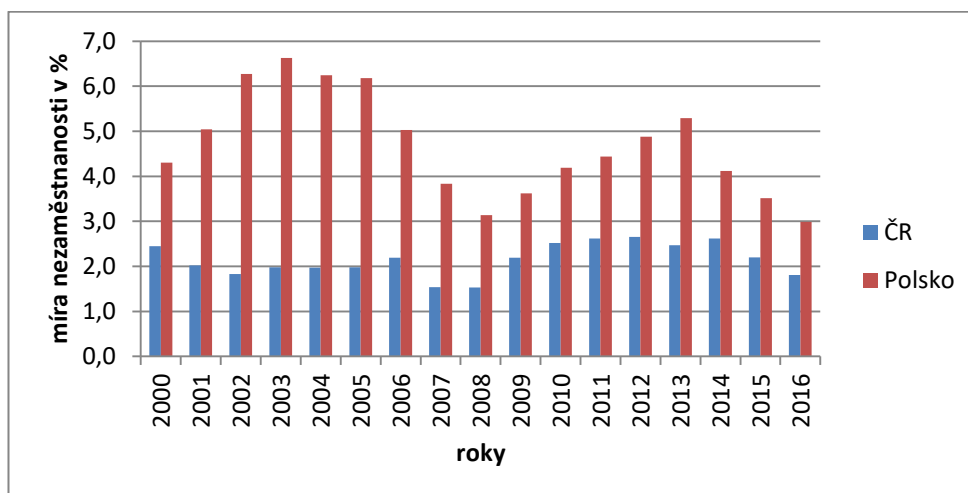


Zdroj: OECD, 2018b

Skupina 5-8 zahrnuje terciálně vzdělané. Je na tom po stránce nezaměstnanosti v obou zemích nejlépe, jak potvrzuje graf 5.7. Platí nám tedy pravidlo, že s růstem vzdělání klesá nezaměstnanost.

Česká republika v této skupině dosahuje skvělých výsledků. Míra nezaměstnanosti za celé sledované období nepřesáhla 3% hranici a její vývoj je opět stabilní. Polsko dosahuje vyšších hodnot, přesto dosáhnutí v roce 2016 hodnoty 3 % je rekordní a výkyvy zde také nejsou tak velké, jako u první skupiny.

**Graf 5.7: Vývoj míry nezaměstnanosti skupiny s terciálním vzděláním v České republice a Polsku v letech 2000 – 2016**



Zdroj: OECD, 2018b

## 5.3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

### 5.3.1 Politika zaměstnanosti

Celkové výdaje na politiku zaměstnanosti kromě APZ a PPZ zahrnují taky služby trhu práce, které patří k jedněm z nejdražších položek. V ČR v roce 2015 dosahovala tato částka 207 mil. eur, v Polsku pak 329 mil. eur.

Je nutné rozlišovat mezi výdaji na aktivní a pasivní, jelikož zvyšování výdajů do aktivní politiky zaměstnanosti je bráno jako pozitivní, podporuje zaměstnanost a zaměstnatelnost, naopak zvýšení příjmů pasivní politiky zaměstnanosti značí většinou vyšší míru nezaměstnanosti či chudoby obyvatel.

**Tab. 5.5: Vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti v ČR a Polsku v letech 2007 – 2015, vyjádřeno v % HDP**

roky	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>ČR - celkové výdaje</b>	0,43	0,40	0,68	0,67	0,53	0,47	0,54	0,59	0,62
<b>Polsko - celkové výdaje</b>	1,00	0,90	0,94	1,02	0,70	0,75	0,84	0,79	0,73

Zdroj: Eurostat, 2018c

V České republice se pohybují hodnoty výdajů na celkovou politiku zaměstnanosti kolem půl procenta HDP, přesné hodnoty lze nalézt v tabulce 5.5. Vyšší nárůst je samozřejmě po krizi, kdy vzrostly náklady obou politiky, především té pasivní. Růst ke konci období je způsoben zaměřením se na aktivní politiku zaměstnanosti.



Naopak v Polsku dochází během let k poklesu, to je dáno především tím, že se snižující se mírou nezaměstnanosti také klesají náklady PPZ. Přesto hodnoty jsou během sledovaných let vždy vyšší, než tomu kdy bylo v ČR.

### 5.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Polsko je na tom, co se týče aktivní politiky zaměstnanosti mnohem lépe než Česká republika. Tabulka 5.6 zaznamenává vývoj výdajů na APZ během devíti let obou zemí. Vyšší výdaje Poláků jsou způsobeny propracovanějším systémem APZ a také vyšší nutností zabývat se problematikou nezaměstnaných, jelikož Polsko po mnohá leta měla velký problém s mírou nezaměstnanosti.

Jak je možné vidět, nejvyšší míra výdajů byla v roce 2010 0,59 %, následný rok jen 0,33 % HDP. Největší pokles byl v tomto období zaznamenán u startovacích pobídek, které v Polsku obsahují především grant pro nezaměstnané začínající s jakoukoliv ekonomickou činností.

V České republice jsou obecně výdaje na APZ nižší, a přestože se ve sledovaném období postupně zvyšují, což je v souladu se snahou státu, nedosahujeme takové míry jako Polsko. ČR ovšem má mnohem nižší míru nezaměstnanosti, proto v současné době není až natolik nutné do této politiky investovat, protože většina ochotných pracovat již práci má a míra nezaměstnanosti se pohybuje skoro na své přirozené míře.

**Tab. 5.6: Vývoj výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti v ČR a Polsku v letech 2007 – 2015, vyjádřeno v % HDP**

roky	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>ČR - výdaje na APZ</b>	0,12	0,11	0,15	0,21	0,17	0,14	0,19	0,24	0,31
<b>Polsko - výdaje na APZ</b>	0,40	0,46	0,52	0,59	0,33	0,36	0,41	0,40	0,38

Zdroj: Eurostat, 2018c

Co se týče podrobných výdajů, lze dobře vidět, jak se země liší ve své strategii aktivní politiky zaměstnanosti. Například veřejně prospěšné práce jsou v ČR během posledních let financovány čím dál více, v Polsku je tato míra stabilní a celkově se do těchto prací příliš neinvestuje v poměru s jinými nástroji APZ. Také rekvalifikace a vzdělávání je opouštěno a míra výdajů na tuto skupinu je v Polsku čím dál menší, naopak v Česku se podíl výdajů na rekvalifikaci zvyšuje.

Polsko se zaměřuje především na stimulaci zaměstnanosti, která zahrnuje především poskytování pracovní praxe, a startovací pobídky. ČR má také vysoké náklady na stimulaci zaměstnanosti, ovšem zde tato skupina zahrnuje především

vytváření společensky účelných pracovních míst, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program a příspěvek na zapracování. Výdaje na startovací pobídky jsou minimální.

Nejvyšší výdaje jsou obecně na podporu zaměstnanosti handicapovaných, ta je během let v obou zemích poměrně stabilní a považuje se za prioritu, protože bez vytváření pracovních míst by zdravotně postižení hledali zaměstnání velmi těžko. Vysoké výdaje vynakládané na tuto skupinu jsou nutné pro jejich začleňování do společnosti a také brání dlouhodobé nezaměstnanosti těchto osob.

**Tab. 5.7: Vývoj podrobných výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti v ČR a Polsku v letech 2007 – 2015, vyjádřeno v % HDP**

roky		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Rekvalifikace a vzdělávání	ČR	0,0071	0,0067	0,0257	0,0403	0,0114	0,0106	0,0160	0,0125	0,0226
	PL	0,0996	0,1219	0,0386	0,0357	0,0114	0,0134	0,0148	0,0127	0,0109
Stimulace zaměstnanosti	ČR	0,0250	0,0130	0,0239	0,0486	0,0417	0,0185	0,0388	0,0821	0,1263
	PL	0,0522	0,0571	0,1586	0,2111	0,0842	0,0946	0,1217	0,1303	0,1282
Podpora zam. handicapovaných	ČR	0,0635	0,0629	0,0657	0,0768	0,0881	0,0876	0,0908	0,0956	0,0964
	PL	0,1835	0,2060	0,2082	0,2111	0,1864	0,1895	0,2041	0,1816	0,1712
Veřejně prospěšné práce	ČR	0,0180	0,0236	0,0350	0,0412	0,0256	0,0168	0,0434	0,0484	0,0588
	PL	0,0177	0,0220	0,0267	0,0360	0,0117	0,0122	0,0157	0,0144	0,0178
Startovací pobídky	ČR	0,0027	0,0024	0,0034	0,0043	0,0026	0,0019	0,0032	0,0032	0,0034
	PL	0,0460	0,0586	0,0823	0,0985	0,0297	0,0457	0,0548	0,0586	0,0519

Zdroj: Eurostat, 2018c

### 5.3.3 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti byla vytvořena za účelem zmírňovat důsledky nezaměstnanosti. Čím je nezaměstnanost vyšší, tím jsou i výdaje na tuto politiku dražší, jelikož poskytuje hmotné zabezpečení nezaměstnaných.

V obou zemích jsou nejnákladnější výdaje na podporu v nezaměstnanosti. V České republice má nárok na tuto podporu člověk, který během posledních dvou let před zápisem do evidence ÚP platil alespoň 12 měsíců sociální pojištění. V Polsku je to poněkud mírnější, tam musí mít nezaměstnaný odpracováno 365 dní během posledních třech let.

Rozdíl je také v délce a výši vyplácení. V Polsku se poskytuje v délce 6 až 12 měsíců v závislosti na odpracované době, v Česku v délce 5 – 11 měsíců s ohledem na věk žadatele. U starších osob se délka vyplácení příspěvku prodlužuje. Výše podpory je v Polsku fixní a nezaměstnané rozděluje do tří skupin opět podle praxe, naopak v ČR dostává registrovaný na ÚP % z průměrného měsíčního čistého výdělku v posledním zaměstnání.

Mimo podporu v nezaměstnanosti existují v obou zemích jisté formy sociální podpory pro nízkopříjmové osoby, kam často mohou být zahrnuti i nezaměstnaní. Patří sem mimo jiné různé přídatky na děti, bydlení atd.

**Tab. 5.8: Vývoj výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti v ČR a Polsku v letech 2007 – 2015, vyjádřeno v % HDP**

roky	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>ČR - výdaje na PPZ</b>	0,19	0,18	0,41	0,35	0,27	0,23	0,24	0,22	0,19
<b>Polsko - výdaje na PPZ</b>	0,51	0,35	0,33	0,34	0,30	0,32	0,35	0,31	0,27

Zdroj: Eurostat, 2018c

Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti jsou v ČR poměrně stabilní, vyšší jsou samozřejmě v pokrizových letech, kdy roste i míra nezaměstnanosti, jak je možné vidět v tabulce 5.8. Nejvyšší výdaje proto byly v roce 2009, kdy dosáhly 0,41 % HDP. Ke konci sledovaného období opět klesají v rámci příznivé ekonomické situace. V Polsku dochází k postupnému snižování těchto výdajů během veškerých sledovaných let a to v závislosti na snižování míry nezaměstnanosti. Krize zde neměla nějaký zásadní vliv.

#### 5.3.4 Evropa 2020 – cíle a plnění

Strategie Evropa 2020 představuje hlavní hospodářskou reformní agendu Evropské unie s výhledem do roku 2020. Jak již bylo zmíněno, každá země má za cíl dosáhnouti rozdílných hodnot, v rámci svých možností a schopností.

První z cílů je zvýšení míry zaměstnanosti populace ve věku 20 – 64 let minimálně na 75 % v ČR a 71 % v Polsku. Rozdílné hodnoty jsou dány vývojem v minulosti, v prognózách Polska nebyl předpoklad tak velkého nárůstu zaměstnanosti, aby dokázal dosáhnout 75 %. Ovšem dobrá ekonomická situace v posledních letech urychluje růst zaměstnanosti a v roce 2016 mělo Polsko 69,3 %. Pravděpodobně tedy svůj cíl naplní, ale neočekává se, že by dosáhl obecného evropského cíle 75 %. Naopak Česká republika obecně má jednu z nejvyšších hodnot míry zaměstnanosti v Evropě, cíle dosáhla už v roce 2016, kdy dosáhla 76,7 %.

Zvýšení počtu vysokoškoláků ve věku 30 – 34 let je druhý cíl Evropy 2020. Polsko má za cíl dosáhnout 45 % a Česká republika 32 %, obecní evropský cíl je pak 40 %. Rozdílnost zadaných cílů je způsobena tím, že mezi Poláky je větší množství vysokoškolsky vzdělaných. V roce 2016 dosáhli 44,6 %, což znamená, že se velmi rychle se blíží dosáhnoutí svého cíle. Toto je jediný cíl, který mají Poláci na vyšší hodnotě, než Evropská unie a také to je jediný z cílů, který se jim daří tak snadno

plnit. ČR svůj cíl ohledně vysokoškolačka naplnila už v roce 2016, kdy dosáhla hodnoty 32,2 %, přesto je pořád dost vzdálená od evropské 40% hranice.

Třetí cíl se zabývá snížením počtu žáků, kteří předčasně opouštějí vzdělávací systém. Česká republika má za cíl snížit tento počet pod 5,5 %, Polsko 4,5 %, Evropská unie obecně pod 10 %. Obě sledované země jsou na tom velmi dobře v tomto směru, proto mají nastavené cíle tak nízko. Vzdělávací systém předčasně v roce 2016 v Polsku opustilo 5,2 % žáků, nedosáhli tedy doposud svého cíle. Ani ČR se nedaří o moc lépe, zde byla hodnota 6,6 % žáků. Ovšem o 6 let dříve jsme v tomto směru dosahovali pouze 4,9 %. Rostoucí trend je přisuzován státním maturitám a neočekává se, že by tento cíl byl do roku 2020 naplněn.

Čtvrtým cílem je snížení počtu obyvatel ohrožených chudobou. V ČR je to nejméně o 100 tisíc, v Polsku nejméně o 1,5 milionů. V přepočtu na procenta k počtu obyvatel je 100 tisíc necelé 1 % v ČR, polských 1,5 milionů necelé 4 %. Tento ukazatel porovnává hodnoty oproti hodnotám z roku 2008. Česku se podařilo dosáhnout cíle už v roce 2013. V roce 2016 byl dokonce úbytek o 191 tisíc osob. Také Polsko dosáhlo cíle v roce 2013 a snížení počtu těchto osob pokračovalo dál, v roce 2016 to bylo o 3,2 milionů. Oběma zemím se tedy podařilo dosáhnout poměrně rychle zadaného cíle.

Další cíle se netýkají trhu práce ani sociální oblasti. Jedná se o navýšení investic do vědy a výzkumu na úroveň 1 % HDP (jen veřejný sektor) v ČR a 1,7 % HDP v Polsku. Pak také v oblasti klimatu a energie dosažení cílů 9 %; 13 %; 39,6 Mtoe v ČR a cílů 14 %; 15 %; 96,4 Mtoe v Polsku.

V cílech ohledně zaměstnanosti si lépe vede Česká republika, která má díky vhodným podmínkám nejnižší míru nezaměstnanosti. Naopak mírně pokulhává za Polskem v oblasti vzdělávání, hodnoty má nastaveny mnohem níž. Polsko snadněji zvládá navyšovat počty vysokoškolačka, už nyní je dosažen jejich cíl, který je dokonce vyšší než celkový cíl Evropské unie.

## 6. NÁVRHY A DOPORUČENÍ

Co se týče zaměstnanosti, obě země zaznamenávají růst a vedou si poměrně dobře. Česká republika si drží dlouhodobě zaměstnanost nad 70 %, včetně krize. První návrh, který vede k zvýšení zaměstnanosti v Polsku, je zrušení zákona s platností od října 2017, který snižuje věk odchodu do důchodu a tím pádem snižuje i zaměstnanost. Jednalo se o splnění předvolebního slibu sociálně konzervativní strany Právo a spravedlnost. Tento krok považují za nesprávný nejen v rámci zaměstnanosti, ale také v tom, že si Polsko takovou reformu nemůže finančně dovolit a dle Evropské komise je dokonce dřívější odchod žen do důchodu diskriminační. Tento návrh by byl pravděpodobně naplněn, pokud by se k moci dostala pravicovější politická strana.

Klesající hodnoty míry sebezaměstnaní v Polsku jsou způsobeny především proto, že v minulosti fungoval převážně tradiční model zemědělství založený na rodinných farmách. V posledních letech dochází ke skupování půdy zahraničními agrokorporacemi a neochota mladých pokračovat v rodinné zemědělské tradici. Také je zde zemědělství převážně ztrátové. Aby Polsko dosáhlo zvýšení sebezaměstnaní v tomto odvětví, doporučuji se zaměřit se na udržení rodinných vlastnických struktur a omezit možnost spekulací se zemědělskou půdou.

V České republice je nízký počet pracovních míst na zkrácený úvazek, který neodpovídá počtu zájemců. Obvykle tomu brání neochota firem měnit zavedenou organizaci práce. Jako doporučení pro ČR se nabízí rozvoj a finanční podpora těchto typů úvazků.

Česká republika by se měla inspirovat polskou aktivní politikou zaměstnanosti, která je propracovanější v důsledku vysokých měr nezaměstnanosti na přelomu tisíciletí. Poláci se zaměřují ve velkém na podporu praxí již během studií a předchází tak možné nezaměstnanosti absolventů, což je mnohem efektivnější než přístup ČR, jenž investuje obrovské množství financí do rekvalifikací a osob dlouhodobě nezaměstnaných, u kterých se snaha často mívá účinkem. ČR by tedy měla zvýšit výdaje do startovacích pobídek a praxí.

Další návrh se týká pasivní politiky zaměstnanosti. Obě země se zaměřují hlavně na podporu v nezaměstnanosti. Rozdíl je jak ve splnění podmínek podpory, tak v její výši. V Polsku má nárok ten, jenž v posledních 3 letech 12 měsíců odváděl sociální pojištění a výše je vyplácena v závislosti na délce praxe. V ČR musí mít uchazeč splněných také 12 měsíců odvodů sociálního pojištění, ale během posledních 2 let a

výše se počítá jako procentuální část z průměrného měsíčního čistého výdělku v posledním zaměstnání.<sup>9</sup> Doporučení je v tomto směru pro Polsko, které by mohlo zkrátit posuzovanou dobu odvodů sociálního pojištění a dosáhlo by tím snížení výdajů na tuto položky. Také by měli převzít český model týkající se výše podpory, jelikož je v ČR spravedlivější, odvíjí od schopností a dovedností nezaměstnaného. Polský systém nerozlišuje výši výdělku, což může vést například k tomu, že dělník se základním vzděláním, který pracoval sedm let za minimální mzdu, poté dostane vyšší podporu, než vysokoškolsky vzdělaný lékař s odpracovanými čtyřmi roky.

---

<sup>9</sup> Podrobněji na stranách 34 a 49.

## 7. ZÁVĚR

Cílem diplomové práce bylo identifikovat rozdíly trhu práce a politiky zaměstnanosti České republiky a Polska a na základě poznatků plynoucích z komparační části práce navrhnout opatření pro zlepšení této situace v obou porovnávaných zemích.

První kapitola byla úvodní. V kapitole zabývající se teorií byly rozebrány souvislosti trhu práce a politiky zaměstnanosti. Byly vysvětleny pojmy jako zaměstnanost a nezaměstnanost, jakým způsobem se dělí, formy a jak mohou být měřeny. Bylo zaměřeno na příčiny nezaměstnanosti a na skupiny, které bývají více ohroženy nezaměstnaností, než jiné. Poslední část této kapitoly zahrnovala politiku zaměstnanosti, teoretické přístupy, její rozdělení a možnosti hodnocení. Byl zde zahrnut i vývoj této politiky v EU.

Třetí kapitola se zabývala trhem práce a politikou zaměstnanosti v České republice. Nejprve byla analyzována zaměstnanost, vývoj celkové míry, rozdíly v zaměstnanosti podle pohlaví a podle druhu úvazku, zkoumán byl zkrácený úvazek celkově a u dvou specifických věkových skupin. Celková míra zaměstnanosti v posledních letech roste a mírně se snižuje rozdíl mezi zaměstnaností mužů a žen, což je pozitivní zpráva. Míra sebezaměstnání je poměrně stabilní a mírně roste vždy po krizi, kdy lidé ztratí práci a nemohou najít jinou. Co se týče zkrácených úvazků, za posledních deset let o ně roste zájem především mezi mladými do 24 let.

Druhá část této kapitoly věnující se nezaměstnanosti zahrnovala jak vývoj celkové míry nezaměstnanosti, tak dlouhodobě nezaměstnané a také nezaměstnanost podle vzdělání. Celková míra nezaměstnanosti je v ČR rekordní, v roce 2017 dosahovala pouze 2,9 % a předpokládá se další pokles. Počet dlouhodobě nezaměstnaných klesá a v současné době na úřadech práce zůstávají delší dobu jen ti, kteří o práci nestojí. Zkoumání míry nezaměstnanosti podle vzdělání potvrdilo, že častěji jsou nezaměstnaní méně vzdělání.

Poslední část druhé kapitoly obsahovala tematiku politiky zaměstnanosti, její legislativní vymezení v ČR. Rozdělení na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti bylo zkoumáno jak z pohledu nástrojů, tak z pohledu výdajů na ně vynakládaných. S nízkou nezaměstnaností v ČR se pojí nízké výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti je finančně nejnáročnější podporovat v zaměstnanosti handicapované. Česku se poměrně daří ve strategii Evropa 2020, kde už splnilo většinu cílů, které mělo splnit do roku 2020.

Čtvrtá kapitola byla zpracována totožně jako předchozí kapitola, jen zkoumala Polský trh práce a politiku zaměstnanosti. I zde zaměstnanost v posledních letech roste. Míra sebezaměstnaní v Polsku klesá, mezi důvody poklesu je řazeno zpřísnění zákonů týkajících se sebezaměstnaní a strukturální změny v zemědělství. Zkrácené úvazky jsou v Polsku vnímány převážně negativně jako důsledek zkušeností z minulosti a proto míra těchto úvazků během let klesá. Míra nezaměstnanosti v posledních letech také klesá, v roce 2017 dosáhla 4,9 %, což je pro Polsko rekordní hodnota. Dlouhodobá míra nezaměstnanost byla posledních několik let taky prudce snížena a i zde je potvrzeno, že s růstem kvalifikace klesá míra nezaměstnanosti.

V části zabývající se polskou politikou zaměstnanosti bylo vysvětleno, jaké jsou hlavní instituce a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v Polsku. Finančně nejnáročnější je i zde pomoc handicapovaným na trhu práce. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti jsou poměrně vysoké. Co se týče strategie Evropa 2020, Polsku se daří dosahovat cíle v rámci vzdělávání a omezení počtu ohrožených chudobou, ovšem ohledně zaměstnanosti jsou na tom o něco hůře a dosud nedosáhli národního cíle.

V páté kapitole byly identifikovány rozdíly na trhu práce a politiky zaměstnanosti mezi Českou republikou a Polskem. Ohledně zaměstnanosti si vedla lépe Česká republika, kde je míra vyšší ale během let se v tomto směru snižují rozdíly mezi zeměmi. Obě země vykazují nižší zaměstnanost žen, zato jejich práce je stabilnější než práce mužů. Sebezaměstnaní se vyvíjejí naprosto odlišně, v ČR je poměrně stabilní a dochází jen k mírnému nárůstu, Polsko vykazuje pokles, což bylo vysvětleno výše. Také obliba zkrácených úvazků je rozdílná, v Česku roste počet lidí takto pracujících, především mezi mladými, v Polsku je tomu naopak.

Míra nezaměstnanosti je nižší v ČR, ovšem vývoj je v obou zemích v posledních letech podobný, jen Polsko je přibližně o 2 – 3 p.b. výše, což je pro Polsko velký úspěch. Také se Polákům podařilo velmi snížit dlouhodobou nezaměstnanost a v současnosti dlouhodobě nepracují jen ti, kteří práci skutečně nehledají, stejně jako v ČR. Nezaměstnaných mezi nevzdělanými je procentuálně v Polsku a Česku přibližně stejně, zato u vzdělanějších už Polsko zaostává, v ČR jsou méně často tito lidé nezaměstnaní.

Polsko vydává na aktivní politiku zaměstnanosti vyšší výdaje než ČR a ty jsou v letech poměrně stabilní. Česká republika měla v minulosti tyto výdaje velmi malé



a snaží se je postupně zvyšovat spolu s rozvojem aktivní politiky zaměstnanosti. Obě země vydávají nejvíc peněz na zaměstnanost handicapovaných, poté je ale jejich přístup rozdílný. Polsko se snaží především o rozvoj mladých lidí, poskytuje jim praxi a startovací pobídky. Česko spíše vytváří pracovní místa, na která nezaměstnané obsazuje a pomáhá lidem s rekvalifikací. Ohledně pasivní politiky zaměstnanosti, u obou zemí převažují výdaje na podporu v nezaměstnanosti. Liší se v tom, jakou výši lze získat. V Polsku se odvíjí od délky praxe, v ČR podle výdělku v posledním zaměstnání.

Poslední část páté kapitoly se zabývala cíli a plněním strategie Evropy 2020. Česko je na tom lépe co se týče zaměstnanosti a snadněji plní stanovené cíle, Polsku se zase více daří v dosahování cílů týkajících se vzdělání. Obě země dosáhly snížení ohrožených chudobou na požadovanou úroveň už v roce 2013.

Poslední kapitola obsahuje návrhy a doporučení ke zlepšení současné situace. Navrhuje Polsku, aby opustila nižší věkovou hranici odchodu do důchodu, což by mohlo ohrozit míru zaměstnanosti a v rámci sebezaměstnání nejen podporovat začínající podnikatele finančními dotacemi, ale také by se měli, co se týče zemědělství, snažit udržet rodinnou vlastnickou strukturu. České republice bylo doporučeno, že by se měla inspirovat polskou aktivní politikou zaměstnanosti, která je propracovanější a efektivnější, naopak Polsko by se mohlo přiučit v rámci pasivní politiky zaměstnanosti právě od ČR

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

### Odborná kniha

BAZEN, Stephen, 2011. *Econometrics Methods for Labour Economics*. United Kingdom: Oxford University Press. ISBN 9780199576791

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.

KUKLA, Daniel. *Grupa ryzyka na rynku pracy : poradnik dla osób współpracujących z grupą 45+*. Warszawa: Difin SA, 2012. ISBN 978-83-7641-652-6.

LAYARD, Peter Richard Grenville, S. J. NICKELL a Richard JACKMAN. *Unemployment: macroeconomic performance and the labour market*. 2nd ed. New York: Oxford University Press, c2005. ISBN 0-19-927917-9.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanosti jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN: 80-86429-08-3.

PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Praha: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-270-0.

SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ, ed. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. V Brně: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: nové přístupy a jejich efekty*. Brno: Institut vzdělávání Sokrates, 2010. ISBN 978-80-86572-66-6.

ŠIMEK, Milan. *Ekonomie trhu práce A*. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, 2007. ISBN 978-80-248-1416-2.

ŠIMEK, Milan. *Trh práce*. Ostrava: Vysoká škola podnikání, 2005. ISBN 80-86764-26-5.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.

## Elektronické dokumenty

ČNB, 2018. *Kurzy devizového trhu* [online]. Česká národní banka [cit. 8.3.2018].

Dostupné z:

[https://www.cnb.cz/cs/financni\\_trhy/devizovy\\_trh/kurzy\\_devizoveho\\_trhu/denni\\_kurz.jsp](https://www.cnb.cz/cs/financni_trhy/devizovy_trh/kurzy_devizoveho_trhu/denni_kurz.jsp)

ČSÚ, 2016. *Klasifikace vzdělání (CZ-ISCED 2011)* [online]. Český statistický úřad [cit. 21.2.2018] Dostupné z:

[https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace\\_vzdelani\\_cz\\_isced\\_2011](https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_vzdelani_cz_isced_2011)

ČSÚ, 2017a. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika* [online]. Český statistický úřad [cit. 31.12.2017]. Dostupné z:

[https://www.czso.cz/csu/czso/zam\\_vsps](https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps)

ČSÚ, 2017b. *Metodická příručka CZ-NACE, rev. 2* [online]. Český statistický úřad [cit. 31.12.2017]. Dostupné z:

[https://www.czso.cz/documents/10180/23174387/metodicka\\_prirucka\\_cz\\_nace\\_rev\\_2.pdf/e26ebee3-a5b2-48a1-a036-75e14cdb8944?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/10180/23174387/metodicka_prirucka_cz_nace_rev_2.pdf/e26ebee3-a5b2-48a1-a036-75e14cdb8944?version=1.0)

ČSÚ, 2017c. *Klasifikace územních statistických jednotek (CZ-NUTS)* [online]. Český statistický úřad [cit. 31.12.2017]. Dostupné z:

[https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace\\_uzemnich\\_statistickych\\_jednotek\\_cz\\_nuts-](https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_uzemnich_statistickych_jednotek_cz_nuts-)

EUROPA, 2017. *Evropská strategie zaměstnanosti* [online]. Europa [cit. 31.12.2017]. Dostupné z:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs>

EUROPA 2018a. *Národní program reform České republiky 2017* [online]. Europa [cit. 14.2.2018]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2017-european-semester-national-reform-programme-czech-republic-cs.pdf>

EUROPA, 2018b. *The European Semester in your country*. Europa [cit. 14.2.2018]. Dostupné z:

[http://ec.europa.eu/eurostat/documents/4411192/4411431/Europe\\_2020\\_Targets.pdf](http://ec.europa.eu/eurostat/documents/4411192/4411431/Europe_2020_Targets.pdf)

EUROPA, 2018c. *European Semester documents for Poland*. [online]. Europa [cit. 15.2.2018]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/info/business-economy-](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-)

[euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-)

prevention-correction/european-semester/european-semester-your-country/poland/european-semester-documents-poland\_cs

EUROSTAT, 2017a. *Nuts* [online]. Eurostat [cit. 31.12.2017]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/nuts>

EUROSTAT, 2017b. *Employment rate by sex, age group 20-64* [online]. Eurostat [cit. 31.12.2017]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020\\_10&plugin=1](http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020_10&plugin=1)

EUROSTAT, 2017c. *Employment rate of the age group 15-64 by NUTS 2 regions* [online]. Eurostat [cit. 31.12.2017]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tgs00007&plugin=1>

EUROSTAT, 2018a. *Persons employed part-time* [online]. Eurostat [cit. 21.2.2018]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00159&plugin=1>

EUROSTAT, 2018b. *Total unemployment rate* [online]. Eurostat [cit. 22.2.2018]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00203&plugin=1>

EUROSTAT, 2018c. *LMP expenditure* [online]. Eurostat [cit. 25.2.2018]. Dostupné z: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=imp\\_ind\\_exp&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=imp_ind_exp&lang=en)

GAZETA PRAWNA, 2017. *Na jakie świadczenia poza zasiłkiem dla bezrobotnych może liczyć osoba bez pracy* [online]. Gazeta Prawna [cit. 30.11.2017]. Dostupné z: <http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/1079661,zasilek-dla-bezrobotnych-i-chorobowy-swiadczenia-dla-bezrobotnego.html>

MPIPS, 2018. *Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu* [online]. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej [cit. 15.2.2018]. Dostupné z: <https://www.mpiips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Departament%20Rynku%20Pracy/AktywneFormy.doc>

MPSV, 2008. *Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání?* [online]. MPSV [cit. 5.1.2018]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/5793>

MPSV, 2018a. *Státní sociální podpora* [online]. MPSV [cit. 15.2.2018]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/2>

OECD, 2017. *Long-term unemployment rate* [online]. OECD [cit. 28.12.2017]. Dostupné z: <https://data.oecd.org/unemp/long-term-unemployment-rate.htm>

OECD, 2018a. *Self-employment rate* [online]. OECD [cit. 21.2.2018]. Dostupné z: <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm#indicator-chart>

OECD, 2018b. *Unemployment rates by education level* [online]. OECD [cit. 21.2.2018]. Dostupné z: <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rates-by-education-level.htm>

PRAŽSKÝ HRAD, 2018. *O České republice* [online]. Pražský hrad [cit. 8.2.2018]. Dostupné z: <https://www.hrad.cz/cs/ceska-republika/o-ceske-republic>

PSZ, 2018. *Instytucje rynku pracy* [online]. Publiczne służby zatrudnienia [cit. 15.2.2018]. Dostupné z: <http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/instytucje-ryнку-pracy>

WYBORCZA, 2018. *Emerytury kobiet* [online]. Wyborcza [cit. 11.4.2018]. Dostupné z: <http://wyborcza.pl/7,97654,21466329,emerytury-kobiet-od-1-pazdziernika-o-emeryture-beda-mogly-wystapic.html>

## SEZNAM ZKRATEK

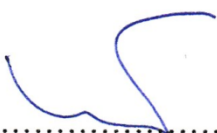
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
Kč	Koruna česká
mil.	milion
Mtoe	milion tun ropného ekvivalentu, jednotka energie
nezam.	nezaměstnanost
p.b.	procentní bod
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
tis.	tisíc
zł	złoty

# PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečné, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 27.4.2018



Andrea Včelanská